

Edition NAMUR

L'HOBBI7

LOBBIES + HOBBIES + BUSINESS n° 4 / octobre 2022



Héloïse Leloup
Agence du numérique



Anne-Françoise Rulmont
Damnet



Pierre Gaspard
Haquenne SCSL



Patrick Colot
TEC-MA



Olivier Nyssen
Happiness Consult

TABLE RONDE

COMMENT (RE)MOTIVER *son personnel*

GUIDE PRATIQUE

*Réduire
sa facture
énergétique*

GRANDE ENQUÊTE

*Le top 20 des entreprises fleurons
des provinces de Liège et de Namur*

PORTRAITS

100% digital!

REGARDS CROISÉS

*Ces chocolatiers
qui adorent leur ville*





CEGIS vous aide à réaliser vos ambitions en matière de formation
en développement humain et informatique !

*Nous dispensons des formations, en français comme en néerlandais,
en Wallonie, en Flandre, à Bruxelles et en France.*

DÉVELOPPEMENT HUMAIN

*Grandir en harmonie avec
soi-même et avec les autres*

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS VOS PROJETS PROFESSIONNELS

Chacun cherche à progresser, à faire la différence, à augmenter ses performances, à motiver ses équipes, à faire converger les énergies collectives... Atteindre ce but passe **par le développement de compétences humaines** dans le management de ses collaborateurs, dans la communication de ses décisions, dans sa capacité à s'adapter aux contraintes...

NOUS ADAPTONS NOS PROGRAMMES À VOS EXIGENCES

Nos **solutions** sont **personnalisées** pour vous accompagner dans l'acquisition ou le perfectionnement de compétences, qu'elles soient managériales, organisationnelles ou communicationnelles.

Nos programmes de formation standard peuvent également être établis sur **mesure** pour répondre de manière spécifique **aux exigences de vos contextes**.

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

- Leadership & Motivation
- Communication
- Communication écrite
- Organisation efficace
- Psychosocial
- Aptitudes commerciales
- Facilitation
- Relations sociales



SCANNEZ-MOI !

INFORMATIQUE & BUREAUTIQUE

*Développer des compétences durables
dans un environnement technologique
en constante évolution*

NOS PUBLICS

- Utilisateurs informatiques
- Spécialistes IT

NOS FORMULES

- Inter-entreprises ou intra-entreprises
- Coaching on the job
- En Individuel ou en groupe
- En nos locaux ou en vos locaux

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Utilisateurs : Nos formations sont construites dans un esprit de simplification du quotidien par une approche métier plutôt que logiciel.

Spécialistes IT : Notre statut de partenaire Microsoft est une garantie du niveau de maîtrise par nos formateurs.

- Système d'exploitation
- Bureautique
- Internet
- Infographie et multimédia
- CAO - DAO
- Développement bureautique
- Infrastructure réseau
- Bases de données
- Outils collaboratifs
- Audit de référencement
- Communiquer efficacement sur les réseaux sociaux



SCANNEZ-MOI !

Solutions sur mesure ! Nous adaptons nos programmes à vos besoins spécifiques !
Plus d'informations sur notre site : www.cegis.be ou au 04/ 338 19 00



TOSA Centre Agréé

& CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ

CCI LIEGE-VERVIERS-NAMUR

SIÈGE DE LIÈGE

Rue de Lantin 155 A
4000 Liège (Rocourt)

SIÈGE DE NAMUR

Business Center Actibel-Ecolys
Avenue d'Ecolys 2, bte 2
5020 Suarlée

SIÈGE DE VIERVIER

Avenue du Parc n°42
4650 Chaineux
info@ccilvn.be - www.ccilvn.be
Tél.: 04/341.91.91 - Fax: 04/343.92.67

PRÉSIDENT

David Eloy

CHEF D'ÉDITION

Frédéric VAN VLODORP - fvv@ccilvn.be

PUBLICITÉ

Solange NYS - sn@ccilvn.be
Tél. 0476/97.30.87

JOURNALISTES

France DEUSE, Jacqueline REMITS

PHOTOS

Patrick MORIAME

IMPRESSION

AZ Print

MAQUETTE ET MISE EN PAGE

OANNA - www.oanna.be

GUIDE PRATIQUE

Sabine Renaville
Toute reproduction totale ou partielle
est strictement réservée à l'éditeur

L'HOBBI

LE MAGAZINE DE LA CCI LIEGE-VERVIERS-NAMUR

ÉDITEUR RESPONSABLE

Christophe Naa
Rue de Lantin 155 A à 4000 Liège (Rocourt)



Le business local n'a peut-être jamais été aussi utile

C'est avec enthousiasme que je prends la plume pour la première fois dans notre magazine L'Hobbiz. Elu président de notre CCI LVN en juin dernier, j'entame un mandat de 3 ans dans un contexte difficile. Dirigeant d'entreprise moi aussi, je mesure pleinement les difficultés auxquelles sont confrontés actuellement les entrepreneurs.

Faut-il se lamenter avec fatalité ou au contraire rebondir et faire preuve de dynamisme et de créativité ? Je choisis la deuxième option, autrement plus excitante et porteuse d'avenir. Et c'est dans cette voie que nous travaillons à la CCI LVN.

Il importe de faire preuve d'agilité face à ces facteurs d'incertitude exogènes.

L'obligation d'agir rapidement et de trouver des solutions à court terme ne doit pas occulter l'impérieuse nécessité de nous inscrire dans le développement durable, une de mes priorités à côté de la digitalisation et du rapprochement avec l'UWE (lire en page 4).

À cet égard, notre Chambre amplifie son action. La certification en entrepreneuriat durable démarre en force et servira de levier déterminant pour nombre d'entreprises. Cette nouvelle activité s'ajoute à d'autres services (groupes de partages d'expériences, conférences, L'Hobbiz, ccimag.be,...) où la notion de durable est régulièrement abordée. Le petit guide pratique sur les pistes pour réduire sa facture énergétique (page 31) est un nouvel exemple de notre volonté en la matière.

En poussant le réseautage et le rapprochement de ses membres, notre CCI LVN contribue également à dynamiser le business local, qui lui aussi est favorable au développement durable.

Faire connaître les entreprises de nos provinces de Liège et de Namur est donc une mission plus que jamais essentielle. En plus des portraits que nous présentons comme à chaque édition dans ce magazine, nous sommes donc particulièrement ravis de vous faire découvrir pour la première fois les Top 20 des 'fleurons' par sous-régions. Ces entreprises qui rayonnent très positivement sur notre territoire ont été identifiées grâce à la SPI, l'agence de développement de la province de Liège. Sa plateforme Leodica est une mine d'informations économiques locales très utiles pour les prises de décision.

Si le commerce international garde toute sa raison d'être, le business local n'a peut-être jamais été aussi utile. Nous sommes donc pleinement conscients du rôle que notre Chambre est amenée à jouer en faveur du développement de notre région.

David Eloy
Président de la CCI LVN



Etude Bordet

HUISSIERS DE JUSTICE

NOS SERVICES



SCORING-SCREENING-EAB CHECK



RÉCUPÉRATION AMIABLE



RECouvrement JUDICIAIRE



CONSTATS

POURQUOI FAIRE APPEL À L'ETUDE BORDET ?

- Mission continue-professionnalisme-déontologie-transparence
- L'Etude se positionne en véritable partenaire
- Plus de 40 années d'expérience-75 collaborateurs hautement qualifiés
- Analyse unique prédictive de la solvabilité via EAB-CHECK
- Procédure amiable et judiciaire
- Dépôt de dossier en ligne

NOUS NE TRAVAILLONS PAS SEULEMENT POUR VOUS
MAIS SURTOUT AVEC VOUS



Etude Bordet

HUISSIERS DE JUSTICE

Quai des Ardennes 118-119,
4031 Angleur - Liège

De 7h30 à 18h30 du lundi au vendredi

☎ 04 361 61 61

☎ 04 367 59 32

info@etudebordet.com

www.etudebordet.com

SOMMAIRE

01 *Edito*

RENCONTRE

04 *David Eloy est le nouveau président de la CCI LVN*

TABLE RONDE

07 *Comment (re)motiver son personnel*

PORTRAITS D'ENTREPRISES

100 % digital !

19 Home Based

20 Actia Telematics Services

21 Thelis et Xelis

23 Safe Walk

25 Double Impact

27 Smart Aquaponics

29 Vigo Universal

GUIDE PRATIQUE

Comment réduire sa facture énergétique : informations, trucs et astuces **31**

REGARDS CROISES

42 *Pourquoi ces trois chocolatiers adorent leur ville ?*

ENQUÊTE

46 *Quelles sont les entreprises fleurons des provinces de Liège et de Namur ?*

L'ACTUALITE DE LA CCI

54 *La certification en entrepreneuriat durable est un succès dès sa première année !*

55 *Le partage d'expériences a fait ses preuves; le bateau Oxygène grandit encore*

56 *Les services de soutien au commerce international de la CCI LVN*

57 *Des traducteurs spécialisés pour vos documents*

58 *Faites-vous accompagner lors de la transmission de votre entreprise*

59 *Nos conférences en images*

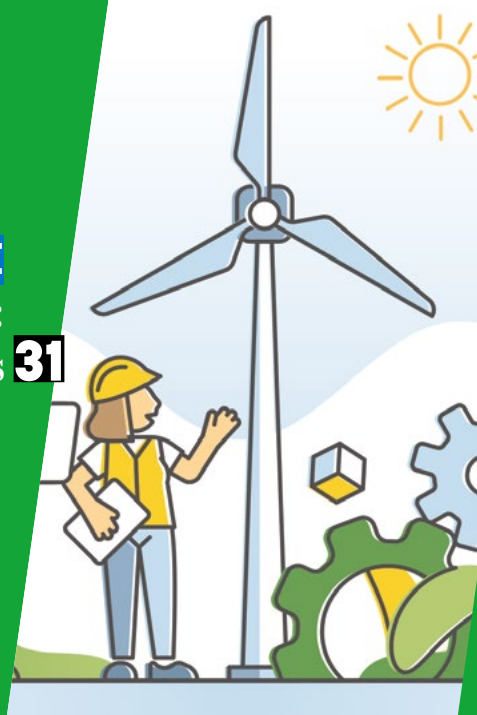
60 *Retour sur la passation de pouvoir*
62 *MADE IN : à la rencontre des entreprises de nos provinces de Liège et de Namur*

64 *Agenda*



21

F. Péters
Thelis et Xelis



42

A. Denis

« La proximité EST UN FACTEUR CAPITAL »

David Eloy a succédé à Christophe Leclercq à la présidence de la CCI LVN en juin dernier. Rencontre avec cet entrepreneur qui copilote le groupe familial Eloy à Sprimont.

Propos recueillis par Frédéric Van Vlodorp

L'administrateur délégué de la CCI LVN, Christophe Naa, a coutume de dire que vous correspondez parfaitement au profil pour remplir la fonction de président : patron-propriétaire, issu d'une entreprise familiale de belle taille et d'un secteur représentatif de l'économie, avec également une activité à l'export.

Nous dresserons le bilan à l'issue de mes 3 années de mandat ! Disons que j'ai une bonne connaissance de toutes les contraintes que les entreprises peuvent rencontrer. J'ai commencé à 20 ans dans l'entreprise familiale, quand elle occupait une septantaine de personnes. J'ai appris progressivement les différentes facettes des métiers avec le passage par différentes fonctions.

Mon premier grand challenge a été de diriger l'activité béton prêt à l'emploi. Ce fut l'occasion d'avoir un rôle managérial, de gérer l'humain et la proximité, de développer l'aspect commercial, d'améliorer mes connaissances techniques et des outils, etc. J'ai ensuite repris un rôle de responsable d'études au sein du pôle construction pour en devenir, quelques années plus tard, le directeur commercial.

Aujourd'hui, j'ai glissé sur un positionnement plus transversal à l'échelle du groupe, avec des fonctions de direction commerciale et de représentation. Cette évolution est donc tout à fait cohérente avec ma nouvelle mission à la Chambre.



© Patrick Moriamé

Et évidemment, vous connaissez bien la CCI LVN.

C'est vrai que je fréquente notre Chambre depuis une dizaine d'années. J'ai commencé à participer aux événements, incontournables pour développer son réseau dans notre région. J'ai ensuite participé aux groupes d'échanges de partage Oxygène. Je fais partie du conseil d'administration depuis 3 ans et j'ai d'abord été vice-président avant d'être récemment élu président. Je mesure mieux à présent ce que représente notre CCI à l'échelle wallonne.

J'ai aussi pu apprécier l'excellent travail du binôme Christophe Leclercq – Christophe Naa qui a toujours eu la volonté de faire évoluer les choses positivement. La CCI LVN, c'est une belle équipe, une belle dynamique, de beaux projets !

Justement, quelles sont les priorités du nouveau président ?

Elles portent sur le développement durable, la digitalisation et le rapprochement avec l'Union Wallonne des Entreprises.

Je préciserai d'abord que les CCI doivent être des activateurs d'opportunités – favorisant notamment le business local, sans négliger notre rôle à l'exportation-, être à l'écoute des difficultés des entrepreneurs et surtout apporteurs de solutions. Cette volonté se traduit par la plupart des services que nous proposons.

La proximité est un facteur capital. Nous devons renforcer notre communauté à laquelle beaucoup de membres sont déjà heureux de faire partie. La mise en avant des acteurs locaux est également essentielle à mes yeux. On ne parle pas suffisamment des entreprises de notre région et de leurs réussites. C'est la raison pour laquelle nous nous y attelons. Notamment avec notre newsletter quotidienne.

Comment appréhendez-vous le développement durable ?

C'est une thématique qui me plaît par ma fibre environnementale héritée de mon grand-père, et puis de mon père, qui a commencé à travailler dans l'environnement dès les années 80 en développant le traitement des eaux. Le groupe Eloy a un métier à part entière qui crée de l'emploi et amène à réfléchir à des solutions en faveur du développement durable. Mon frère a une vraie volonté de tendre vers la réutilisation totale de l'eau usée, qui aurait été traitée préalablement au travers de nos solutions. C'est un objectif ambitieux mais je suis convaincu, tout comme lui, que c'est une étape essentielle pour préserver cette ressource naturelle.

La CCI LVN est aussi active en la matière, plus encore depuis la récente mise en œuvre d'une certification en entrepreneuriat durable (NDLR : lire en page 60). Je me réjouis déjà du succès rencontré auprès des entreprises que nous accompagnons. C'est un excellent moyen d'évoluer dans le bon sens et nous allons poursuivre les efforts en la matière. Il est essentiel d'aider les entreprises à amorcer une transition sociale, économique et environnementale.

David Eloy en bref

- 38 ans, marié et père de 2 enfants
- habite à Aywaille
- administrateur-délégué (avec son frère Olivier et son cousin Pierre-Etienne) du groupe familial Eloy, représentant la troisième génération.
- le groupe Eloy, qui emploie plus de 500 personnes, a deux grands pôles : construction et traitement des eaux.

Aujourd'hui, les entreprises sont trop décriées. Quand elles auront un impact neutre, voire positif, pour l'environnement, nous aurons les moyens d'avoir une économie forte, plus soutenue et moins décriée.

Qu'entendez-vous par digitalisation ?

Ce n'est pas juste être modernes et professionnels dans nos interactions et nos services.

Nous avons une communauté d'entreprises qui représente énormément de données. Il ne faut pas uniquement les utiliser pour réaliser un annuaire. C'est une source utile pour connaître leurs enjeux, leurs objectifs, leurs préoccupations, les services dont elles ont besoin, etc. Nous pourrions alors améliorer notre rôle dans le matching, via une mise en relation plus efficace mais aussi pour aider les entreprises à nous transmettre leurs revendications, etc.

A propos de la défense des intérêts des membres, le rapprochement avec l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) est votre troisième priorité. Pourquoi ?

Avec les autres CCI de Wallonie, nous travaillons effectivement sur des synergies avec l'UWE. Nous avons la volonté d'être ensemble plus efficaces pour aider les entreprises, tout en évitant les doublons. Il y a des services à rendre et des matières à traiter d'un côté ou de l'autre, ou en partenariat.

Toutes les entreprises membres d'une fédération (Agoria,...) deviennent automatiquement membres de l'UWE. Toutes les CCI cultivent la proximité avec les acteurs locaux. Pour avoir plus de poids, il est important de représenter toutes les entreprises, de la TPE à la plus grande. Le modèle Voka en Flandre est reconnu comme efficient et dispose d'un réel pouvoir d'influence, notamment auprès du monde politique. Cet exemple doit nous inspirer.

Trois nouveaux administrateurs à la CCILVN



Nancy Davis
(John Cockerill Balteau)

Mon profil et mes liens avec la CCI

Tout mon parcours est financier: comptable, responsable comptable et directrice financière en 2014 quand CMI a repris Balteau. General Manager de John Cockerill Balteau depuis 2018.

Je fais partie d'un groupe oxygène à la CCI LVN depuis plus de 2 ans; c'est le meilleur, le G8, celui du Président!

Ma motivation d'entrer au CA

La volonté de continuer le partage comme au G8, de défendre les intérêts de nos entreprises en mettant en commun nos idées et en apportant une petite pierre à l'édifice.

Mes objectifs principaux / sujets de prédilection

Les objectifs de développement durable, la crise énergétique et le climat.

Réfléchir sur les services de la CCI pour les améliorer ou les compléter afin d'aider les entreprises.



Julien Deuse
(Deuse)

Mon profil et mes liens avec la CCI

J'ai réussi, après des études d'ingénieur civil à l'université de Liège, à faire de ma passion mon métier en créant, avec mon frère jumeau Maxime, notre entreprise de développement informatique. Nous avons rencontré la CCI au lancement de notre société, lorsque nous étions incubés au VentureLab. Depuis, nous avons participé à de nombreux événements et j'ai également rejoint le club Oxygène.

Ma motivation d'entrer au CA

Je souhaite pouvoir rendre à la CCI ce qu'elle nous a donné et nous apporte encore aujourd'hui, une main tendue et de précieux conseils. Je désire aussi faire partie de la dynamique positive de la CCI, essayer d'y attirer plus de jeunes et pourquoi pas, tisser des liens avec la Flandre.

Mes objectifs principaux / sujets de prédilection

Je suis passionné par tout ce qui touche à l'informatique et si la CCI a un projet dans ce domaine, je serais ravi d'y participer.



Yves Warnant
(Arvets Ventures)

Mon profil et mes liens avec la CCI

Je suis un multi entrepreneur spécialisé en reprise de sociétés techniques ou technologiques. Je reprends des sociétés de leurs fondateurs (pour raison d'âge, maladie ou autre), et trouve un (jeune) CEO pour la gérer, dont c'est le projet de vie. J'aime découvrir de nouvelles sociétés grâce aux événements Made In.

Ma motivation d'entrer au CA

Je suis passionné par notre région et les belles sociétés qui s'y trouvent. Je veux aider à construire l'écosystème qui permettra à nos entreprises locales de durer. Je veux aider à développer notre région.

Mes objectifs principaux / sujets de prédilection

L'arrivée de jeunes nouveaux membres, et l'aide que les entrepreneurs en croissance peuvent trouver à la Chambre.

(*) La composition du conseil d'administration de la CCI LVN est à découvrir sur <https://www.ccilvn.be/a-propos/equipe/>



METTEZ-VOUS DES MACHINES CONTENANT DES PILES ET BATTERIES SUR LE MARCHÉ ?

Saviez-vous qu'en tant que fabricant ou importateur de piles et batteries en Belgique, vous avez pas moins de 7 obligations légales en matière de collecte et de recyclage de piles et batteries usagées ? Toutes ces responsabilités relèvent de votre obligation de reprise légale. En tant qu'entreprise agricole qui commercialise (des machines avec) des grandes batteries, vous êtes peut-être aussi soumis à cette obligation. Il y a deux possibilités d'y satisfaire : soit faire approuver un plan individuel de gestion de déchets par les 3 Régions soit vous affilier à Bebat, ce qui est plus simple.

Êtes-vous soumis à l'obligation de reprise ?

L'obligation de reprise s'applique à toute personne qui importe ou produit des piles et batteries (seules ou intégrées) et les vend, loue ou met à disposition en Belgique. Vous n'êtes pas certain si vous êtes soumis à l'obligation de reprise ? Faites le test et tout sera clair !



7 obligations légales

Derrière la notion 'obligation de reprise', se cachent 7 tâches légaux obligatoires que vous devez mettre en ordre.

1

Vous enregistrer.

Vous devez vous enregistrer auprès des 3 autorités régionales en Belgique.

2

Faire la déclaration.

Vous devez déclarer quelles piles et batteries vous mettez sur le marché belge.

3

Sensibiliser & prévenir.

Le législateur attend que vous sensibilisiez le consommateur à utiliser consciemment les piles et batteries et que vous mettez des piles et batteries sur le marché avec une durée de vie aussi longue que possible.

4

Organiser la collecte.

Toutes les piles et batteries doivent être collectées et transportées de façon sécurisée, professionnelle et selon les règles par des collecteurs agréés et si nécessaire, conformément à l'ADR.

5

Recycler.

Il faut trier soigneusement les piles et batteries avant de les recycler. Les batteries industrielles sont souvent démontées et/ou préparées pour être réutilisées ou pour des applications d'une nouvelle vie.

6

Prouver l'efficacité de recyclage.

Pour le recyclage, vous devez trouver une entreprise spécialisée agréée qui peut fournir une preuve de l'efficacité de recyclage obtenue.

7

Faire le reporting.

Si vous vous chargez vous-même de toutes les obligations, vous devez aussi communiquer aux autorités vous-même comment vous organisez votre obligation de reprise au niveau logistique et comment vous veillez à ce que les piles et batteries arrivent chez l'entreprise de traitement, y compris toutes les étapes intermédiaires et les partenaires. Le tout doit être accompagné des chiffres nécessaires.

Comment vous simplifier la vie ?

Affiliez-vous à Bebat !

La manière la plus simple et économique pour respecter votre obligation de reprise ? C'est de vous affilier à Bebat ! Que vous restait-il encore à faire ?

- Déclarer les piles et batteries que vous avez vendues sur la plateforme myBatbase.
- Payer les cotisations nécessaires.
- Si nécessaire, conclure un contrat individuel pour la collecte et le traitement de vos batteries de > 20 kg défectueuses ou usagées. En effet, celles-ci requièrent une solution sur mesure.

Affiliez-vous à Bebat maintenant

www.bebat.be/fr/b2b/enregistrer-votre-entreprise

www.bebat.be/fr/faites-le-test

COMMENT (RE)MOTIVER son personnel?



Débat animé par *Frédéric Van Vlodorp*

Propos recueillis par *France Deuse*

Photos: *Patrick Moriamé*

La pandémie et la crise économique que nous vivons ont modifié les attentes des travailleurs. Incertitude face à l'avenir, recherche de sens, besoin de flexibilité, mais aussi d'être rassurés, les managers et les RH ont bien du mal à répondre à toutes les attentes du personnel. Motiver ou remotiver ses équipes, la tâche est parfois complexe. Votre CCI a réuni des spécialistes du management et des entrepreneurs particulièrement attentifs à l'implication de leurs collaborateurs.

Les participants:

Patrick Colot, consultant, manager intérimaire et auteur, il dirige la société TEC-MA (pour Technicien du Management) et en crée actuellement une deuxième, dharmanagement, une nouvelle sociologie organisationnelle qui utilise les outils et concepts du bouddhisme dans l'entreprise.

Pierre Gaspard, co-directeur de Haquenne SCSi spécialisée dans la maintenance industrielle et l'usinage de précision pour les opérateurs européens d'énergie.

Héloïse Leloup, directrice du département développement humain et transformation des organisations à l'agence du numérique. Elle a deux casquettes: elle est à la fois RH interne et travaille également sur l'impact du numérique dans l'entreprise.

Anne-Françoise Rulmont, directrice des ressources humaines et des finances chez Damnet, une coopérative d'experts en informatique dont 27 des 32 travailleurs sont associés et ont une voix à l'Assemblée générale.

Olivier Nyssen, gérant d'Happiness Consult, aide les dirigeants et les travailleurs à voir quels sont leurs intérêts convergents...

Au niveau des ressources humaines et de votre vécu en entreprise, qu'avez-vous constaté comme changements entre la période d'avant-Covid et aujourd'hui ?

Olivier Nyssen: Le Covid a été un accélérateur, un diffuseur de désengagement. On se rend compte, plus qu'avant, que l'essentiel n'est pas la boîte dans laquelle on travaille.

Héloïse Leloup: On a défini l'essentiel, on a pris conscience que la vie était courte. Chacun veut s'appuyer sur des choses qui ont du sens, mais tout le monde n'a pas les mêmes aspirations. Chaque membre du personnel a des conditions d'engagement différentes et il faut beaucoup de créativité pour être juste et avoir des règles applicables à tout le monde. Une chose est certaine : la crise a cassé le management top-down et a montré les atouts des méthodes collaboratives.

Anne-Françoise Rulmont: Aujourd'hui, plus qu'avant, les travailleurs demandent de la flexibilité dans les choix qu'on leur offre. On a vraiment constaté une explosion des besoins de liberté. On va de plus en plus vers une palette de choix à la carte. Mais le Covid a surtout mis en avant notre besoin de lien social et de spontanéité.

Pierre Gaspard: Notre entreprise a un management en top-down mais avec un organigramme extrêmement plat pour que tout le monde soit impliqué de la même façon. Durant le Covid, nous avons continué à travailler puisque nous étions considérés comme un service essentiel. Aujourd'hui, on ressent que les choses sont plus difficilement négociables et qu'on doit faire preuve de plus de flexibilité.

Patrick Colot: Grâce à notre présence dans les conseils d'administration, nous disposons d'un poste d'observation intéressant. Une constatation qui est revenue partout et quel que soit le statut, c'est que, beaucoup plus qu'avant, les gens quittent l'entreprise sans rien en disant « on vend tout, on quitte le système, on fait le tour des écovillages et après on verra ». Par ailleurs, tout organisme en crise a tendance à se replier sur ses fondamentaux pour survivre, mais du point de vue de l'entreprise... alors que les individus avaient eux besoin de sens et d'être rassurés. En communication, on a dû beaucoup travailler pour que les mots partenariat et flexibilité aient du sens et pour que chacun puisse trouver sa motivation. Bien souvent, avec la panique, le social a été bâclé et ça s'est très fort ressenti.

«Le Covid a été un accélérateur, un diffuseur de désengagement. On se rend compte, plus qu'avant, que l'essentiel n'est pas la boîte dans laquelle on travaille»

Olivier Nyssen, gérant d'Happiness Consult

Quels sont les types de management qu'on observe le plus dans les entreprises en Wallonie et avez-vous observé des tendances ou accélérations ?

O.N.: Par le passé, il n'existait qu'un seul modèle de management, le modèle paternaliste. Avec un seul chef, ce modèle très éducatif était basé sur une relation où, pour exister, le travailleur obéissait et faisait plaisir. Ensuite, on est passé par plusieurs modèles : ordre, succès, équilibre et maintenant : liberté.

Les managers directifs aujourd'hui sont complètement perdus ; ils n'ont pas compris que le modèle avait évolué et beaucoup sont devenus des managers esclaves, c'est-à-dire qu'ils agissent à la place des autres pour garder de bons résultats et se plaignent en disant « c'était mieux avant ».

Il existe pourtant un autre modèle : le manager impliquant où on fixe les conditions d'engagement en équipe. Et s'il y a un nouveau membre dans l'équipe, on lui demande également s'il adhère aux conditions et ce qu'il amène en plus et si ça convient aux autres. Mais le management participatif où on demande l'avis aux gens tout le temps sur tout mais sans prendre de décision, je n'y crois pas du tout. Par contre, je crois au management de la négociation, entre collègues comme avec l'entreprise, parce qu'il entraîne une implication.

H.L.: Ce qui est important dans ce type de management impliquant, c'est de déterminer ensemble ce qui doit être négocié et qu'on décide ensemble et, d'autre part, ce qui ne nécessite pas de débat.

Madame Rulmont, que mettez-vous derrière le mot participation dans votre modèle coopératif ?

A.-F.R.: On demande beaucoup l'avis de nos travailleurs, mais on a une direction qui tranche et qui explique pourquoi on suit ou non une idée. Le management participatif pour nous, c'est que les gens viennent avec des propositions, que ce soit au niveau technique, comme au niveau de la vie de la société. On est conscient que le Covid a ralenti un certain nombre de chantiers et a épuisé pas mal de gens, entraînant une certaine démotivation et que, parmi les gens qui nous quittent, certains ont besoin de tourner une page. Nous sommes conscients que notre modèle coopératif, avec 32 personnes qui donnent leur avis, peut être compliqué et qu'on ne peut pas satisfaire tout le monde.

Monsieur Gaspard, êtes-vous en accord avec cette évolution vers un management plus impliquant ? Quand on vient d'une organisation plus classique, le chemin est-il plus long ?

P.G.: Nous ne sommes pas tout à fait dans une structure classique puisque nous sommes deux directeurs et pour le reste, la structure est assez horizontale. Ce qui est remarquable, c'est qu'on arrive à impliquer tout le monde vers un objectif bien ancré qui est d'aider le client.

Depuis 30 ans, les mentalités ont bien évolué et je pense qu'un bon ouvrier de production a autant de compétences et de connaissances à apporter à l'entreprise qu'un ingénieur. Il y a peut-être donc lieu de réfléchir à la pertinence de la place qu'occupent ces différents profils dans le monde de l'entreprise... Surtout vu le manque cruel de main d'œuvre qualifiée. Ce sera le défi de demain de motiver ce type de profils.

P.C.: Pour nous, c'est très clair qu'il n'y a aucun style de management qui a réponse à tout. Chaque style de management a sa place. Par contre, ils ont leur place au bon endroit. Si on adopte un management directif par exemple, il faut savoir que, quand les gens auront un certain niveau de conscience et de maturité, ils vont s'en aller. Ils vont accepter tant qu'ils se sentent incompetents et insécurisés. Dès qu'ils vont être sécurisés et conscients qu'ils connaissent le job, ils en auront assez d'être commandés.

Toute la difficulté du manager, c'est de pouvoir s'adapter à son interlocuteur et de changer de posture en fonction du profil du travailleur ou de la phase qu'il traverse. On manage trop souvent avec notre état d'esprit à nous. Résumer les choses au salaire et aux avantages est très réducteur. Il faut plutôt donner du sens, et pas en fonction de ce qui a du sens pour nous, mais en se mettant dans le niveau de logique du travailleur.

O.N.: Personnellement, je crois que la question de la participation et de la responsabilité doit être partagée. Je pense que le modèle est éducatif. C'est l'éducation qui nous a conduit où on est aujourd'hui. Quand on était gamin, on nous disait « tais-toi quand les adultes parlent ». Aujourd'hui, on a donné aux enfants une place tellement importante qu'on leur demande leur avis, on les implique dans le processus de décision. Mais moi ce qui m'intéresse, c'est que celui qui participe à la décision assume cette décision, qu'il prenne la responsabilité qui va avec.

Lorsqu'on négocie un engagement, on doit accepter tous les deux de prendre une responsabilité : le travailleur de donner son engagement à la société et l'employeur de s'engager à lui octroyer une série de choses. On fait chacun 50 % du chemin, on est dans une union libre en entreprise où on met chacun son engagement dans la balance. Et quand ces conditions sont bousculées, il faut qu'on les rediscute et le manager est là pour veiller à la fois au bien-être du travailleur, mais aussi à son propre bien-être. Et si on n'est plus d'accord, comme dans un couple, il faut se séparer. Le problème, c'est qu'on ne parle pas de ça et aujourd'hui les gens s'en vont parce qu'on n'a pas pris le temps de discuter avec eux des conditions d'engagement.

«Les mentalités ont bien évolué et je pense qu'un ouvrier de production qualifié a autant de compétences et de connaissances à apporter à l'entreprise qu'un ingénieur»

Pierre Gaspard, co-directeur de Haquenue SCSi



Olivier Nyssen,
gérant d'Happiness Consult



Pierre Gaspard,
co-directeur de Haquenue SCSi



ERGOCONSULT: L'ERGONOMIE AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS.

Dans un monde qui se veut concurrentiel, garder les talents au sein de son entreprise est essentiel. Se préoccuper du bien-être de son personnel constitue l'une des manières de le fidéliser et de le motiver. Conscient de ses enjeux, Ergoconsult accompagne les entreprises depuis 2015 en améliorant le confort de travail et la productivité au travers d'un mobilier ergonomique adapté. L'écoute, l'engagement, l'excellence et l'efficacité font pleinement partie de leurs valeurs profondes et de leur ADN.

L'ergonomie, un choix rentable pour les entreprises

La plus grosse charge d'une entreprise repose sur son personnel. Cependant, force est de constater qu'encore aujourd'hui les chefs d'entreprise n'investissent ni dans les postes de travail ni dans l'administratif, car beaucoup d'entre eux considèrent, encore aujourd'hui, que cela constitue une charge qui n'apporte aucune rentabilité. Or, il est démontré qu'un matériel de travail adapté apporte de nombreux bienfaits tels que l'augmentation de la motivation et de la productivité, une diminution des problèmes de santé (lombalgie, douleurs musculaires, tendinite, syndrome du canal carpien...).

«Depuis 31 ans, je travaille dans le mobilier de bureau. L'un de mes plus grands constats dans les sociétés: tout le monde fait de l'ergonomie et pourtant les gens sont toujours aussi mal assis. Face au désarroi des entreprises, j'ai voulu apporter une réponse concrète à leurs besoins. En effet, ce n'est pas aux gens à s'adapter au matériel, mais à nous d'offrir un matériel adapté à l'environnement de tout un chacun, voici le réel fondement de l'ergonomie et la raison d'être d'Ergoconsult. Nous prenons le temps d'aller à la rencontre de nos clients, de comprendre leur métier, leur besoin et nous les formons à l'utilisation du mobilier que nous vendons afin que chacun puisse adapter sa position et donc bénéficier de tous les bienfaits qu'offre l'ergonomie», souligne Jean-Paul Damanet, administrateur délégué d'Ergoconsult.

«Il faut vendre l'ergonomie».

Si Ergoconsult n'est pas la seule entreprise spécialisée dans le secteur de l'ergonomie, son approche est cependant bien différente de ses confrères. Outre le fait que l'entreprise propose un vaste choix de mobiliers (chaises, tables, aménagement de salles de réunion, espace d'accueil, solutions acoustiques, rayonnage, luminaires...), ils accompagnent et forment leurs clients dans l'utilisation du mobilier.



«Les principaux freins que nous rencontrons reposent sur le fait que les employés ne se plaignent pas de leur poste de travail, que cela ne fait pas partie de la culture d'entreprise ou encore que c'est un investissement important



Ergoconsult

et non rentable. Pourtant, investir dans son personnel, c'est finalement diminuer l'une des plus grosses charges de l'entreprise et réduire le taux d'absentéisme. J'ai l'intime conviction qu'il ne faut pas expliquer l'ergonomie, il faut vendre l'ergonomie. Quand les personnes comprennent le bien-fondé de l'ergonomie, ils sont convaincus et surtout ils exploitent correctement le mobilier. Sinon, c'est un non-sens», indique Jean-Paul Damanet.

L'approche d'Ergoconsult repose sur trois aspects: le choix du matériel en fonction des besoins de chacun, la formation à l'utilisation du matériel et des solutions de financement adaptées telles que le leasing.

Aujourd'hui, Ergoconsult occupe 8 personnes et compte bien poursuivre sa croissance. Par ailleurs, l'entreprise est toujours à la recherche de nouveaux talents pour venir compléter son équipe.

Ergoconsult
Zoning des Hauts-Sarts
4^{ème} Avenue 16-4040 Herstal
04/377 41 31
info@ergo-consult.be
www.ergo-consult.be

Jean-Paul Damanet —
Administrateur délégué —
jp.damanet@ergo-consult.be

Audrey Ryckeboer — Secrétaire —
secretariat@ergo-consult.be



DELOITTE CONCILIE LE MONDE DES RH ET DES FINANCES POUR ACCROÎTRE L'EFFICIENCE

Augmentation du coût des énergies, des matières premières, indexations galopantes... le climat est plus que jamais à l'incertitude. Face à ce contexte économique peu favorable, il faut réagir et prendre des mesures fortes.

Confrontés à ces enjeux, peu de dirigeants d'entreprise ont conscience du coût que représente l'absence d'une politique RH, et donc de l'argent qu'ils perdent. Le dialogue entre le département RH et finances s'avère parfois compliqué. Ceci ne les aide pas à se positionner. Face à ces différents constats, Deloitte Private se place au côté des entreprises. Son objectif: les aider à mettre en place un plan d'action réaliste, rentable et fédérateur, notamment en encourageant les contacts entre RH et finances.

Conscientiser pour passer à l'action et performer

«Avec la hausse des coûts salariaux, de l'énergie et face aux difficultés de recrutement et de conserver leur personnel motivé... les dirigeants doivent être inventifs pour subsister et même performer. Ils sont sous pression et doivent faire plus avec moins.

Deloitte Private entend conscientiser les entreprises sur l'importance d'un plan d'action fédérateur reposant sur la compréhension des besoins de chaque département. En créant ou ravivant un réel dialogue entre les équipes, particulièrement entre les RH et les finances, on est en mesure de déterminer les actions à prendre, d'évaluer leur coût, mais surtout de prendre les meilleures décisions. Ne pas mesurer les risques et ne pas agir coûte plus cher aux entreprises faute de disposer d'une vue d'hélicoptère», souligne Marie-Eve Comblen, Senior Manager chez Deloitte.

Le défi premier des RH aujourd'hui est incontestablement le recrutement. Les chiffres sont sans appel, 80 % des employeurs ont des difficultés à recruter du personnel. De plus, le coût salarial a/va augmenter de manière générale de 10 %. Parallèlement, 47 % des travailleurs souhaitent plus de flexibilité (majoritairement les jeunes de moins de 35 ans). Comment concilier l'ensemble des demandes avec les besoins?



La conciliation de deux mondes opposés: les RH et les finances

Créer du lien au sein de l'entreprise permet à chacun de voir plus loin que son propre métier et de comprendre les enjeux des autres. Là où la politique interne a souvent eu pour effet de cloisonner les services, ouvrir le dialogue entre ces derniers apporte une meilleure compréhension, mais surtout

une plus grande collaboration. Et c'est ce qui permettra de mener un plan d'action qui se concentre vers une même direction.

«Si l'on arrive à ce que deux secteurs fondamentaux s'unissent au sein d'une entreprise, à savoir les RH et les finances, on peut mettre en place des actions concrètes et définir des marges de progression, tout cela en connaissance du coût de l'action... Pour qu'un plan tienne la route, il faut qu'il soit cohérent et surtout que les travailleurs s'impliquent dans sa construction et sa réalisation, qu'ils se sentent engagés. Si chez Deloitte on a pour vocation d'accompagner les entreprises dans leur développement, le plan doit être porté en interne sans quoi il ne tiendra pas la route et ne sera pas respecté», poursuit Marie-Eve Comblen. Concrètement, l'approche de Deloitte repose sur plusieurs étapes:

- Réaliser une analyse afin de mettre en avant les pistes d'amélioration et le coût supporté par la société si aucune mesure n'est prise (= coût de l'inaction);
- Déterminer avec les équipes le plan d'action. Il inclut les mesures à prendre, le retour sur investissement attendu, un planning de réalisation ainsi que des KPI's destinés à mesurer si les objectifs sont atteints.

L'entreprise dispose alors d'un plan d'action fédérateur et ambitieux qui soutiendra la croissance de l'entreprise.

Contact:

Marie-Eve Comblen
Senior Manager-Social Law
D: + 32 4 349 34 88
M: + 32 498 48 76 18
mcomblen@DELOITTE.com

**Ce n'est pas grave
si vous avez déjà
envoyé votre lettre
à Saint-Nicolas !**

Barbarich s'occupe de tout.

Nous préparons minutieusement des ASSIETTES
DE SAINT-NICOLAS originales pour votre
entreprise.

Commandes sur mesure pour les plus gourmands !
Nous vous livrons DISCRÈTEMENT en temps et en
heure pour l'arrivée du grand Saint.

Infos et réservation sur barbarich.be/saintnicolas
Nous prenons aussi vos commandes au
087.33.60.45

Barbarich
Parc d'Activités Economiques de Battice
Cour Lemaire 4/6, 4651 Herve



Assiettes et 3 différents sachets au choix.

Barbarich
Snacks, Drinks & Sweets



Financement automatique :

pour des investissements et de la trésorerie de façon simple et rapide

**Vous souhaitez réaliser un investissement ou (re)constituer
votre fonds de roulement ? Pensez aux solutions de financement automatiques**

INFO@SOWALFIN.BE
SOWALFIN.BE



#Believe
InSmall



LE FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL
ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

SOWALFIN
PARTENAIRE DES PME

Quels sont les facteurs de motivation internes à l'entreprise ?

O.N.: Pour moi, il y a 3 éléments. Il y a la question du sens qui est en réalité un triangle du sens : 1. Qu'est-ce que je fais naturellement bien, quels sont mes talents ? 2. Qu'est-ce que j'aime faire ? 3. De quoi l'entreprise dans laquelle je travaille a besoin ?

H.L.: Et si on se base sur la philosophie japonaise, il y en a une quatrième : la contrepartie, qui ne se limite pas toujours à l'argent. Il y a le salaire bien sûr, mais il y a aussi la reconnaissance qui est un besoin fondamental de l'humain. Le temps que quelqu'un nous consacre est par exemple une excellente preuve de reconnaissance parce qu'on connaît la valeur du temps.

P.C.: Nous, en plus, pour être certain que ça s'active bien, on travaille avec la théorie du flux. Si on a l'impression que tout roule, on a le sentiment d'être en joie, on n'est pas fatigué, on a envie, on passe au-dessus des difficultés, on ne se préoccupe pas du jugement des autres. Parfois, on a des leviers de motivation dans l'entreprise qui sont là et on ne les utilise pas, en tant que manager, parce que ce sont des leviers qui, personnellement, ne nous intéressent pas.

Mais pour obtenir l'implication des gens, il faut se demander ce que, eux, aiment et trouver des points communs. Il faut que les gens soient juste en dessous d'un niveau trop élevé de pression qui les paralyserait, juste avec une bonne pression positive, qu'ils se sentent soutenus, veiller à leur niveau de sécurité, leur développement personnel. Alors, on devient des super travailleurs sociaux. Mais il faut un certain degré de maturité pour pouvoir se parler comme ça et parfois, il faut passer par un tutorat plus serré et consacrer plus de temps à un collaborateur pour qu'il puisse atteindre cette maturité. Néanmoins, généralement ce temps-là, on ne le prend pas.

O.N.: J'ai souvent des managers qui me disent « J'ai pas le temps, tu crois que je n'ai que ça à faire ? », alors je leur réponds : « T'as pas le temps de manager, alors t'es pas un manager... »

« Pour obtenir l'implication des gens, il faut se demander ce que, eux, aiment et trouver des points communs »

Patrick Colot, fondateur de TEC-MA

Quels sont les indices d'une diminution de motivation ?

O.N.: Au début, quand un travailleur arrive dans l'entreprise, il est motivé et incompetent. Après un certain temps d'apprentissage dans l'entreprise, il devient compétent et motivé. Et là, le management se dit « ah c'est bon, c'est fait », comme si l'humain allait se contenter de ça et rester motivé.

Le pire dans l'entreprise, c'est que, souvent, on ne s'occupe que du niveau de compétence du travailleur et plus de son état de motivation. Si on ne se soucie pas de cette motivation, on peut rapidement avoir des gens qui deviennent des compétents-démotivés et ceux-là, dans l'entreprise, c'est l'horreur parce que généralement on ne sait pas les virer, ils coûtent trop cher et ils démotivent les équipes. Pour éviter cette dérive, il faut que le manager soit attentif au moment où ils risquent de franchir la ligne.



Patrick Colot,
consultant, manager intérimaire et auteur
société TEC-MA



CONSTRUIRE UNE CULTURE D'APPRENTISSAGE INCLUSIVE AVEC GOODHABITZ

Dans le monde professionnel actuel, la notion de diversité et inclusion (D&I), est devenu un enjeu crucial pour attirer et conserver des talents. Il en va de même concernant l'offre de formations que l'on est capable d'offrir à ses collaborateurs.

Comment intégrer le D&I à sa culture d'entreprise? Comment construire une culture d'apprentissage inclusive? GoodHabitZ, la plateforme d'e-learning vous aide à y voir plus clair.

«Le concept de D&I est de plus en plus démocratisé et connu. On parle d'ailleurs aujourd'hui davantage de 'DEIB' pour 'diversity, equity, inclusion et belonging' (diversité, équité, inclusion et sentiment d'appartenance)», note Valérie Michiels, coach Learning and Development pour GoodHabitZ.

«La diversité, c'est l'éventail des différences humaines: l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion... Accepter les différences et voir les potentialités qu'elles amènent. L'équité, c'est faire en sorte que tout le monde soit traité de manière juste et impartiale. L'inclusion, c'est l'acte de créer un environnement dans lequel tout le monde se sent accueilli, soutenu et valorisé. Et le sentiment d'appartenance, ce sont toutes les actions que l'entreprise va mettre en place pour que les individus se sentent en confiance, à l'aise. Ces quatre piliers se complètent et les entreprises doivent les prendre en compte.»

La métamorphose du monde professionnel

L'inclusion n'est guère une idée neuve. C'est dans les années 1940 que le concept apparaît. Depuis, il n'a cessé d'évoluer. Et ce qui, avant, pouvait poser problème, est désormais vu comme tant d'opportunités pour les entreprises de grandir. «Tous les profils peuvent s'aider les uns les autres, c'est une source d'enrichissement».

La crise du Covid, ainsi que le mouvement MeToo, sont deux phénomènes qui ont profondément marqué la société et le monde professionnel. Les valeurs, le sens accordé à ce qu'on fait ont pris une place importante. Ces besoins nouveaux méritent que les entreprises y prêtent une attention particulière.

En s'intéressant à ces questions de DEIB et en les intégrant à leur culture, les entreprises obtiennent une plus grande collaboration de leur personnel, un meilleur engagement et ainsi une plus grande rentabilité et une plus grande part de marché. Il ne faudrait pas l'oublier, un employé heureux est un employé qui travaille mieux.

«Une étude récente de GoodHabitZ montre que 67% des salariés belges estiment important de travailler dans une entreprise qui valorise la diversité. Or, 67% d'entre eux pensent également que les organisations pourraient s'améliorer à ce niveau. Il y a donc de la marge pour faire mieux!» explique Valérie Michiels. C'est là qu'intervient GoodHabitZ.



5 conseils pour une culture d'apprentissage inclusive

Au niveau du learning & development, plusieurs choses peuvent être mises en place:

1) À commencer par les méthodes d'apprentissage. GoodHabitZ a développé différents formats pour les formations qu'elle propose. «Il faut satisfaire tout le monde. Notamment en s'intéressant à la façon dont les gens aiment apprendre. Pour ceux qui

ont du mal à se concentrer, les vidéos seront recommandées.»

2) Cela concerne aussi les modes de communication. «Notamment avec une méthode d'apprentissage mixte, par exemple, en ligne et en présentiel. Certains préfèrent apprendre en équipe, en échangeant avec des collègues.»

3) Proposer des formations en plusieurs langues. «On considère la langue maternelle et pas seulement celle employée sur le lieu de travail.»

4) La diversité passe aussi par l'éventail de formations qu'on a à offrir, sur des tas de sujets différents.

5) Enfin, il est nécessaire de rendre l'apprentissage accessible à tous les salariés, de l'ouvrier au cadre. Une accessibilité qui passe également par la flexibilité: donner la possibilité de se former où et quand on en a envie. Et par la simplicité d'utilisation.

«La mise en place d'une culture d'apprentissage inclusive incluant le développement de soft skills peut constituer une première étape dans le soutien d'un environnement de travail inclusif et diversifié. Ce qui est formidable, c'est que GoodHabitZ a pour objectif d'être un partenaire de soutien tout au long de ce parcours», conclut Valérie Michiels.

Vous êtes impatient d'en apprendre davantage sur GoodHabitZ? Découvrez le catalogue de formations sur la diversité culturelle, l'intelligence sociale, le feedback et plus encore, grâce à un essai gratuit de 14 jours via

www.goodhabitZ.com

goodhabitZ
online training

A.-F. D.: Le problème, c'est que les évaluations sont, la plupart du temps, portées uniquement sur les compétences et pas sur les soft-skills. Et s'il n'y a pas de reconnaissance de ce qu'est la personne, de ses attentes et de son bien-être dans l'équipe, on risque de passer à côté des indices de démotivation.

H.L.: Bien souvent, on se pose la question trop tard de savoir pourquoi la motivation n'est plus là. Tant que les gens atteignent leurs résultats, le manager pense que tout va bien, alors que la démission silencieuse est peut-être déjà là et que, dans sa tête, le travailleur a déjà franchi un cap. Chez nous, on essaye d'avoir une approche réflexive pour obliger les gens à se poser des questions sur des choses sur lesquelles ils n'ont pas l'habitude de réfléchir. Il faut être conscient que ce que nous avons appris dans nos cours de science de gestion et de management a bien évolué, et il faut accepter de recommencer notre école à zéro, avec les gens et en se plantant.

Les managers de PME sont-ils outillés ?

P.G.: Le manager d'une PME est manager, mais il fait beaucoup d'autres choses et notamment de l'opérationnel pur et dur. Il fait la même chose que les gens qu'il manage. Notre métier demande de l'expérience, de l'adaptation, de l'écoute, de ressentir le besoin des gens et d'en tenir compte.

Ce sont des choses qui se faisaient peu avant, mais on essaye vraiment d'être à l'écoute. Tout n'est pas parfait, mais on pose des questions aux gens et on tient compte de leur avis, tant que faire se peut. Par exemple, quand on fait un investissement, on consulte toujours les différents membres du personnel impliqués. Mais ce n'est pas toujours facile d'avoir des feedbacks...

A.-F. D.: Je pense aussi que pour avoir ces feedbacks, il faut aussi pouvoir, en tant que membre de la direction, dire qu'on s'est planté et qu'on reprend sa copie. C'est un exercice délicat de constater qu'on ne sait pas tout et il faut avoir l'humilité de le dire. Quand ils constatent qu'on reconnaît nos erreurs, les gens sont plus à l'aise.

O.N.: Le courage managérial, c'est assumer ses erreurs. Un chef qui n'assume pas, c'est une catastrophe car aux yeux de ses équipes, c'est un chef qui ne sert à rien. Et beaucoup de managers sont perturbés parce qu'ils pensent qu'il faut soit être méchant, le manager directif, soit gentil, c'est-à-dire esclave. Alors qu'entre ces deux extrêmes, il y a plein de solutions.

« Il faut aussi pouvoir, en tant que membre de la direction, dire qu'on s'est planté et qu'on reprend sa copie. C'est un exercice délicat de constater qu'on ne sait pas tout et il faut avoir l'humilité de le dire »

Anne-Françoise Rulmont, directrice des ressources humaines et des finances chez Damnet



Anne-Françoise Rulmont,
directrice des ressources humaines et des finances
chez Damnet



TRIANGLE TALENT VOUS CONSEILLE POUR PRÉSERVER VOS TALENTS

Pour fidéliser et motiver son personnel, il convient de comprendre les évolutions, la nouvelle dynamique du marché, les besoins des nouvelles générations, le souhait de plus de flexibilité...

Force est de constater que rares sont encore aujourd'hui les personnes qui souhaitent faire carrière au sein d'une même entreprise. Comment arriver à préserver ses talents dans le monde de demain ?



Fort de son expertise dans le secteur des ressources humaines, le département Triangle Talent, du groupe Triangle solution RH, accompagne les entreprises et les managers dans le recrutement de leur personnel, mais également dans la fidélisation de leurs talents.

«Les temps changent et il convient de s'adapter. La crise sanitaire que nous avons vécue a littéralement chamboulé notre manière de travailler. De plus en plus de personnes cherchent une flexibilité. Nous ne sommes plus à l'époque des chasseurs de têtes qui chassaient pour recruter le top management. Aujourd'hui, les profils de tout type sont plus mobiles. Ce que nous pouvons aisément constater, c'est que les entreprises agiles ont moins de Turn Over. Elles s'adaptent aux besoins de leurs employés ! Finalement, ce qui est important c'est de faire le job qui est demandé de manière qualitative tout en restant flexible», souligne Géraldine Delvaux, Optimistic Head of Talent Department.

Quatre piliers pour fidéliser et motiver son personnel

1. La bonne personne à la bonne place.

De plus en plus d'entreprises sont à la recherche d'un «mouton à 10 pattes» et l'expérience montre que dans la majorité des cas, seules quelques pattes sont utilisées. En matière de recrutement, il est essentiel de se poser les bonnes questions et de s'interroger sur les réelles compétences recherchées pour le poste à pourvoir.



«Notre approche chez Triangle Talent, c'est d'abord de comprendre le métier de nos clients, la culture d'entreprise, la fonction et le profil qu'ils recherchent. On va évidemment les accompagner dans la description de fonction pour qu'elle corresponde à la réalité de leurs besoins. Nous les sensibilisons toujours sur le coût/bénéfice en matière de compétences. Prenons un simple exemple, un profil trilingue va coûter plus cher qu'un profil bilingue. Il est donc essentiel de s'assurer du besoin réel de l'entreprise. Chercher des compétences au cas où, un jour, on pourrait en avoir besoin, réduit non seulement les possibilités de profil, mais augmente également le coût de l'engagement. De plus, certaines compétences peuvent être apprises. Cela offre également de belles perspectives pour le candidat», indique Géraldine Delvaux.

2. L'intégration

Quand on sait que l'un des premiers facteurs de satisfaction d'un client repose sur l'accueil qu'il a reçu, il en va évidemment de même pour un nouveau membre du personnel.

«On pourrait croire que cela va de soi, mais il est essentiel de planifier l'arrivée d'un nouvel employé au sein d'une entreprise. Pour qu'il puisse facilement s'intégrer, il faut bien l'accueillir. Et qu'on se le dise, en matière d'accueil, les faux pas ne sont pas admis», poursuit Géraldine Delvaux.

3. Le plan de développement

Comme le dit si bien l'adage, pas de vision, pas de direction. Il est important de donner une visibilité à moyen, long terme. Cela va permettre à un collaborateur de se projeter et de connaître les perspectives d'avenir.

4. La flexibilité, la confiance et l'autonomie

On s'éloigne de plus en plus du management directif pour s'inscrire dans un management participatif. Les collaborateurs aspirent à plus de liberté, de confiance et d'autonomie de la part de leur employeur.

S'il n'existe évidemment aucune recette miracle pour garder ses talents à ses côtés, il existe de bonnes pratiques dont il convient de s'inspirer afin de correspondre aux attentes de demain.

Contact

Géraldine Delvaux
Optimistic Head of Talent Department
0488/90 00 64
geraldine@triangletalent.be
www.triangletalent.be

«Manager, c'est un vrai métier, un métier de support, c'est aider l'autre à s'épanouir, à trouver ses propres solutions, plus qu'un métier de savant»

Héloïse Leloup, directrice du département développement humain et transformation des organisations à l'agence du numérique

Comment fait-on au quotidien pour motiver ses équipes?

P.C. : En terme motivationnel, nous sommes souvent dans l'erreur. On confond satisfaction matérielle (une plus grosse voiture par exemple) et la motivation qui est une émotion. Souvent, on veut motiver les gens en leur donnant un surplus de satisfaction et ça ne marche pas. Et c'est frustrant parce qu'en plus, ils la reçoivent en net et on la finance en brut. La satisfaction, ça marche deux mois et puis ça s'arrête et c'est addictif.

Toute l'ingénierie sociale et RH nous pousse à donner plus de satisfaction et comme les collaborateurs ont été éduqués là-dedans, ils demandent de la satisfaction. Les managers comme les travailleurs ne sont pas habitués à aller sur le terrain motivationnel. Malheureusement, pour être dans le motivationnel, on doit parfois être créatif pour concilier avec les horaires de travail, les règlements etc... Ce n'est pas évident.

O.N. : Ça ne motive pas de donner des choses matérielles, il faut poser des questions pour savoir de quoi le travailleur a besoin. Et ce n'est pas un drame de ne pas pouvoir le donner. La participation au résultat, pas la participation financière, mais l'engagement de la personne jusque dans la concrétisation du résultat me semble importante. C'est déjà de la reconnaissance.

H.L. : La difficulté pour beaucoup de managers qui ont la connaissance et les diplômes, c'est de laisser la place à l'autre, ne pas reprendre ce que quelqu'un vient de dire pour le dire mieux ou simplement avouer qu'il ne sait pas. Ce n'est pas si simple que ça ; manager, c'est un vrai métier, un métier de support, c'est aider l'autre à s'épanouir, à trouver ses propres solutions, plus qu'un métier de savant.

O.N. : J'aimerais entendre cette phrase dans la bouche des managers : « Je suis ton responsable, donc je suis responsable de ton épanouissement ». Avant, les managers étaient choisis en fonction de leur expertise, on devenait chef parce que ça faisait 20 ans qu'on était là et pour devenir chef, il fallait soit que son chef soit mort ou pensionné.

Héloïse Leloup,
directrice du département développement humain et transformation des organisations à l'agence du numérique.

P.G. : On ne faisait pas non plus la promotion des experts en tant qu'experts. Pour avoir une reconnaissance et tout ce qui allait avec cette reconnaissance, il fallait nécessairement passer par une fonction managériale. Les managers étaient des experts, des cracks dans leur domaine, mais pas toujours de bons managers qui pouvaient alors se retrouver eux-mêmes en manque de motivation. Il faut que l'entreprise puisse reconnaître les experts en tant qu'experts.

A.-F. D. : Pour moi, le manager a ses responsabilités, mais les travailleurs, même manuels, ont leurs responsabilités aussi. De la qualité de leur travail dépend la réputation de l'entreprise.

H.L. : Il y a comme une hiérarchisation, comme si le fait d'être manager ou directeur était hiérarchiquement plus important. Le jour où on reconnaitra que c'est un métier différent, important, mais différent, on aura fait un grand pas.

P.C. : Il y a une confusion qui est terrible, c'est que manager est un mot français à la base qui signifie le ménager, le régisseur des domaines féodaux. Avec la conquête de l'ouest, on les a débauchés pour construire le rail notamment et ils sont devenus des managers. En français, on est manager ; c'est un état alors qu'en anglais c'est un verbe, c'est une action. Il serait temps que nous, francophones, qui lisons tant de littérature américaine, on comprenne que manager, c'est une action. Ce n'est pas un statut, un état, un grade d'ancienneté ou un prestige, mais avant tout, c'est quelque chose qu'on doit faire et pour bien le faire, on doit bien être parce que le manager est un travailleur social, pas un technicien.



DEVENEZ L'UN DES MEMBRES DE LA GRANDE FAMILLE OANNA

Passionnés de design, de graphisme, du monde du web, de la communication... on pourrait dire que Thibault Danloy, Philippe Gerday et Anthony De Sousa sont tombés dedans quand ils étaient petits. Durant 5 ans, nos trois condisciples ont travaillé côte à côte au sein de la même agence avant de décider d'en créer une à leur image : OANNA.

OANNA, une grande famille

C'est en 2017 que l'agence OANNA (famille en hawaïen) voit le jour avec pour ambition de découvrir les valeurs de leurs clients et les spécificités des entreprises qu'ils accompagnent pour leur offrir des projets créatifs et percutants. En bref, les trois fondateurs ont le talent de faire rimer agence avec confiance et d'oser mettre leurs clients au cœur de leurs préoccupations pour surfer sur la vague de la différence et du succès en toute transparence.

«De simples collègues, à amis, nous avons eu l'envie de nous associer avec l'ambition de créer une agence qui nous ressemble. Nous voulons aider nos clients à faire connaître leurs idées de génie et nous mettons à profit toute notre créativité pour les faire sortir du lot sur des marchés qui se veulent de plus en plus concurrentiels. Pour nous, chaque client est une nouvelle aventure. Nous avons à cœur de nous immerger dans leur monde, de comprendre leur métier, leurs valeurs, ce qu'ils offrent à leurs propres clients... Nous finissons par tellement les connaître qu'ils deviennent presque des membres de la famille. Le nom de notre agence véhicule finalement très bien notre philosophie», souligne Thibault Danloy, cofondateur d'OANNA.

Une collaboration en toute transparence

L'ambition d'OANNA: construire une relation de confiance à long terme avec ses clients. En créant une relation privilégiée avec chacun d'entre eux, l'agence mise sur l'écoute, l'empathie et la remise en question à tous instants. Bien loin de la relation client/fournisseur standard, avec OANNA, c'est ensemble que se crée l'histoire.

«Nous avons toujours eu pour objectif de travailler main dans la main avec nos clients. C'est ensemble que nous élaborons une stratégie de communication pertinente. Nous les accompagnons et les conseillons dans la durée. Chaque idée est analysée et budgétisée. Rien n'est laissé au hasard», poursuit Thibault Danloy.

Une équipe soudée et complémentaire

Aujourd'hui, OANNA, aux valeurs bien ancrées, occupe 8 personnes créatives et passionnées en mesure de répondre aux projets les plus fous. Qu'il s'agisse de la création d'identité visuelle, de marketing, de sites internet vitrines et e-commerce ou encore d'applications web qui améliorent la productivité des entreprises, aucun défi n'est trop ambitieux pour cette agence aux mille et une idées. Outre leur créativité débordante, l'agence est également «labellisée» en tant qu'expert Prestashop et certifiée Google Ads, ce qui vient appuyer leurs connaissances du monde de l'e-commerce et du marketing digital.



OANNA srl
Route du Condroz 323/1
4550 NANDRIN

aloha@oanna.be
04 344 28 16
oanna.be

PORTRAITS

Des entreprises 100% digitales!

Des entrepreneurs ont fait le choix de développer une activité numérique. La créativité n'a pas de limite et le modèle procure avantages et contraintes. Votre CCI vous présente une galerie de portraits qui, espérons-le, élargiront vos horizons.

Dossier de Jacqueline Remits

Faciliter la vie des personnes EN PERTE D'AUTONOMIE

Home based
Sébastien Annys
cofondateur



QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ? « Mon associé François Vander Linden et moi avons mis au point une interface de commande vocale, visuelle et/ou tactile, par tablette... Douze modes de communication différents permettent à des personnes en perte d'autonomie d'activer les équipements présents dans une habitation. On peut combiner ces différents modes d'interaction en même temps, c'est la grande force de notre appareil. Le système reste disponible où que la personne se trouve, plus besoin de se déplacer. »

POURQUOI AVEZ-VOUS CRÉÉ UNE ENTREPRISE AXÉE SUR DES SOLUTIONS DIGITALES ? « Mon associé était ingénieur des Eaux et Forêts, je suis un ancien militaire. Nous sommes partis de deux constats. D'une part, les technologies destinées aux personnes en perte d'autonomie sont rarement compatibles entre elles. Elles obligent l'utilisateur à multiplier les moyens de contrôle (télécommandes, etc.). D'autre part, grâce à l'Internet des objets, de nouvelles possibilités peuvent être utilisées. Comme aucune de ces technologies n'est pensée à la base pour ce type de public, nous avons décidé de développer le premier contrôle d'environnement spécifiquement pensé pour les personnes à mobilité réduite. Le premier modèle est né en 2015. »

COMMENT CETTE INTERFACE A-T-ELLE ÉVOLUÉ ? « Aujourd'hui, nous sommes à la 2^e version et on s'approche de la 3^e. Elle a évolué pour s'adapter aux différents cas de figure : un cube pour prendre le contrôle des équipements, un coffret électrique dans lequel disparaissent les différentes techniques, une version sur tablette, sur mobile, un chariot d'hôpital. La dernière version permet d'ajouter des fonctionnalités à la carte. Nous avons également mis au point un label qui analyse l'accessibilité des bâtiments et un audit sera proposé. »

QUEL A ÉTÉ L'IMPACT DE LA PANDÉMIE ? « Nous ne pouvions plus entrer dans les hôpitaux, les maisons de repos. La pandémie a mis un sérieux coup de frein à notre activité, mais elle nous a permis de développer le chariot. Notre activité en France a ralenti. Depuis, nous avons repris contact avec notre réseau français de 8 partenaires. »

QUELS SONT LES AVANTAGES DE GÉRER UNE ENTREPRISE NUMÉRIQUE ? « Des intermédiaires placent le matériel et la programmation peut se faire à distance. »

RENCONTREZ-VOUS DES FREINS ? « Le système de financement public engendre des retards de paiement, les décisions préalables peuvent prendre plus de temps encore. »

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ? « Les personnes souffrant de maladies dégénératives comme la sclérose en plaques, la maladie de Charcot, de handicaps, ayant un problème de mobilité, les institutions d'accueil des personnes handicapées, de revalidation, les maisons de repos, les hôpitaux. »

AVEZ-VOUS DE LA CONCURRENCE ? « Nous commençons à en avoir. Notre force est de tout faire, de la conception au service après-vente. »

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ? « On lance notre web shop pour les commandes en ligne. Le marché français marche bien et le marché allemand s'ouvre à nous. En Allemagne, nous avons entamé une collaboration avec un fabricant de lits médicalisés pour lequel nous avons pu intégrer les lits dans les commandes de notre produit. Nous travaillons sur la manière de les piloter et nous avons créé notre interface spécifique. Franchir la barrière de la langue est un beau défi. »

QUELS CONSEILS SOUHAITEZ-VOUS DONNER À D'AUTRES ENTREPRENEUR(E)S ? « De ne compter que sur soi-même. Et de s'accrocher. »

HOME BASED SRL

0486 75 29 00 / info@home-based.eu

www.home-based.eu



Actia Telematics Services (ATS)
Arnaud Storder
CEO

LA MOBILITÉ optimisée

QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ?

« J'ai créé Market-IP en 2001. La société est spécialisée dans la cartographie sur le web. Très vite, pour nous différencier, j'enrichis l'offre de services par une solution basée sur une plateforme. L'application Telefleet naît dans le but de renforcer la sécurité des véhicules et de prévenir les vols de voitures. Elle devient une application de géolocalisation et de gestion de parcs de véhicules, engins et autres objets connectés pour les entreprises. »

POURQUOI AVEZ-VOUS CRÉÉ UNE ENTREPRISE AXÉE SUR DES SOLUTIONS DIGITALES ?

« A l'origine de cette entreprise, un constat simple. La flotte automobile est un poste au coût important pour les entreprises et il y a moyen de l'optimiser. Si la télécommunication a bouleversé notre société, pourquoi ne pas l'appliquer aux véhicules et rationaliser son parc automobile ? Les bénéfices qu'apporte la télématique embarquée sont nombreux. Les traduire en une application permettant aux managers d'optimiser la gestion de leur entreprise est notre challenge. Dès 2004, trois plateformes, Telefleet, Geoplanning et Drivexpert, répondent à ces besoins et deviennent précurseurs de la télématique en Belgique. »

COMMENT A-T-ELLE ÉVOLUÉ ? « En 2017, Market-IP rejoint le groupe familial français Actia, coté à la Bourse de Paris et spécialisé dans l'électronique embarquée pour véhicules. En devenant la filiale belge spécialisée dans le développement software, notre société confirme sa place d'expert en développement télématique, tout en bénéficiant de leviers technologiques. Notre entreprise change de nom et devient Actia Telematics Services (ATS) et j'en reste le CEO. L'équipe est toujours guidée par une politique d'innovation pour proposer des services toujours plus nombreux. De nouvelles fonctionnalités sortent et des politiques de qualité et sécurité sont mises en place. »

QUELS SONT LES AVANTAGES DE GÉRER UNE ENTREPRISE NUMÉRIQUE ?

« Dans un monde en mutation constante, nous sommes confrontés à des problématiques liées aux véhicules connectés, à la gestion d'objets, au calcul de prestations et de mobilité. De ce fait, nous sommes de plus en plus intégrés dans la gestion quotidienne des entreprises. »

RENCONTREZ-VOUS DES FREINS ?

« Bien sûr ! La vitesse d'évolution des technologies en est un. Difficile de suivre le rythme de la spécialisation de divers secteurs dans lesquels nous sommes présents. Mais l'augmentation des coûts opérationnels est certainement le frein le plus important, amplifié par la gestion du télétravail ou la compétitivité des sociétés de développement d'Europe de l'Est. »

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ?

« Nous nous adressons aux métiers du leasing/location, BTP/construction, administration publique, assurances, bus/transports de passagers, feux bleus, SAV, dépannage, transport et logistique. »

COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS POUR ÊTRE À LA POINTE SUR LE PLAN TECHNIQUE ?

« Nous tentons d'avoir une réserve de recrutement tournante avec des écoles formatrices dans le secteur technologique. Nous participons à des formations spécialisées et des événements pointus. »

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ?

« Aujourd'hui, notre ambition est de valoriser l'excellence de nos applications. Nous avons consolidé la richesse de nos trois applications en une solution unique appelée MyActia. Celle-ci offre la diversité au travers de packages de fonctionnalités identifiées et pouvant être activées ensemble ou séparément et ainsi permettre aux utilisateurs de composer leur Telematics Box à la carte »

QUELS CONSEILS SOUHAITEZ-VOUS DONNER À D'AUTRES ENTREPRENEUR(E)S ?

« Le renouvellement permanent et l'agilité, doublés de créativité. Ces drivers m'ont aidé. Et une bonne dose de passion. »

ACTIA TELEMATICS SERVICES (ATS)

Chaussée de Marche, 774 / 5100 Naninne
081 33 11 11 / info@actia.be
www.actia.be

QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ? « Thelis est un bureau d'études en développement électronique et un prestataire de services IT. Début d'année, la société a été scindée en deux : Thelis reste ce qu'elle est, tandis que les solutions pour PME sont reprises dans la nouvelle société belge Xelis SRL, franchise du groupe français Xefi, sous la dénomination commerciale de Xefi Namur. Je suis l'administrateur délégué de ces deux entreprises. »

QUAND A ÉTÉ CRÉÉE THELIS ET AVEC QUEL OBJECTIF ? « La société a été fondée par mon père en 1989 avec, comme activité de départ, la téléphonie et la création de solutions innovantes sur mesure. J'ai repris l'entreprise en 2007. Depuis cette année, Xefi Namur accompagne les PME dans leurs besoins quotidiens liés à l'infrastructure IT. »

COMMENT A-T-ELLE ÉVOLUÉ ET QUEL A ÉTÉ L'IMPACT DE LA PANDÉMIE ? « Nous n'avons plus rien à voir avec le bureau que j'ai repris il y a 15 ans. De 7 personnes, nous sommes passés à 25. Chez Thelis, nous avons ce beau projet de 'camions sentinelles' pour le BEP pour équiper les camions poubelles de la province de Namur d'un dispositif constitué d'un ensemble de capteurs capables de collecter diverses données (qualité de l'air, etc.) durant leurs trajets quotidiens. Nous développons aussi de nouvelles solutions, l'électronique d'un robot tondeuse, d'appareils médicaux... Pendant la pandémie, dans notre domaine, le télétravail était facile. Mais il manquait le contact humain, la discussion du coin de table, le collègue d'à côté... Cela s'est ressenti au niveau de l'efficacité de l'équipe, du lien social. Chacun s'est remis en question. Il y a eu une vague de départs. On a travaillé sur nos valeurs, nos modes de fonctionnement. La pandémie a permis de remettre une nouvelle dynamique dans l'entreprise. »

QUELS SONT LES FREINS ET LES AVANTAGES DE GÉRER UNE ENTREPRISE NUMÉRIQUE ? « Pendant la crise financière de 2007-2008, nos clients ont freiné leurs investissements. Ayant moins de travail, nous en avons profité pour créer un produit à commercialiser. De là est née Kiwix, une plateforme multitâche, flexible et évolutive qui apporte une réponse globale aux besoins informatiques et télécoms des PME et indépendants. L'un des freins récurrents est de trouver les bons profils et de les garder. »

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ? « Pour Thelis, ce sont des entreprises qui souhaitent lancer de nouveaux produits, des porteurs de projets avec une idée et le besoin de s'adjoindre des compétences numériques. Pour Xefi, ce sont des PME et des indépendants. »

COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS POUR ÊTRE À LA POINTE SUR LE PLAN TECHNIQUE ? « Nous faisons de la veille technologique. Nous organisons en interne des journées de rencontres technologiques qui permettent à nos développeurs de présenter leurs découvertes à leurs collègues. »

EQUIPER DE CAPTEURS LES « CAMIONS SENTINELLES »

de la province de Namur

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ? « Pour Thelis, nous sommes impliqués dans plusieurs projets de recherche industrielle soutenus par la Wallonie, dont un en protonthérapie avec plusieurs partenaires pour l'amélioration du traitement du cancer, et un autre projet en intelligence artificielle avec un consortium d'entreprises. Le partenariat avec Xefi nous permet d'être plus réactif avec nos clients. »

QUELS CONSEILS SOUHAITEZ-VOUS DONNER À D'AUTRES ENTREPRENEUR(E)S ? « Une jeune entrepreneur doit se doter des outils numériques appropriés, notamment pour protéger son entreprise. C'est essentiel. »

THELIS SA

081 40 00 37 / info@thelis.be
www.thelis.be

XELIS SRL

Rue des Salamandres, 2 / 5100 Naninne
081 84 04 00 / info@xefi.be
www.xefi.be

Thelis et Xelis
Frédéric Péters
administrateur délégué





HORUS SOFTWARE: UNE VISION CLAIRE DE VOS CHIFFRES EN TEMPS RÉEL !

La crise sanitaire, la guerre en Ukraine, l'augmentation des coûts de l'énergie et des matières premières... ont plongé les chefs d'entreprise dans un climat d'insécurité. Dans ce monde semé d'incertitudes, les responsables d'entreprise, pour piloter et gouverner au mieux leur TPE, leur PME, ont besoin d'une vision aussi claire que possible. Si avant ils naviguaient en partie à l'aveugle dans l'attente de leur reporting annuel, aujourd'hui, ils doivent avoir, en temps réel, un tableau clair de leurs chiffres. La comptabilité prend une place centrale au sein de leur activité et Horus Software se positionne en Wallonie tel un véritable partenaire.

La comptabilité: le point central des entreprises

Force est de constater que la majorité des programmes de comptabilité ont été développés dans les années 90 avec les contraintes techniques et la technologie de cette époque. Loin d'imaginer qu'on pourrait utiliser un smartphone pour piloter les chiffres de son entreprise, ils sont aujourd'hui majoritairement archaïques. Les nouvelles réalités du monde entrepreneurial demandent une grande flexibilité dans le traitement des données comptables, ainsi qu'une dématérialisation accrue des échanges. Il est donc essentiel de s'adapter.



Développé avec les dernières technologies de pointe, telles que l'intelligence artificielle, Horus Software se positionne comme un partenaire hors pair au côté des PME en offrant deux applications intégrées: un logiciel pour les comptables (Horus Office) et une application mobile pour les entrepreneurs (Falco).

«Les entreprises ne se gèrent plus de la même manière. Nous vivons dans un monde de l'instantanéité et la situation économique que nous vivons est plus que délicate. Pour pouvoir y faire face, il convient d'avoir une vue claire sur les chiffres de l'entreprise et cela passe incontestablement par la digitalisation. Loin des logiciels standards de comptabilité, Horus Software a développé une solution basée sur l'intelligence artificielle. En utilisant la technologie d'aujourd'hui, les utilisateurs ne passent plus des heures à encoder leur comptabilité. Ils peuvent se concentrer que ce qu'ils font de mieux, leur métier, tout en ayant leurs chiffres à portée de main. En automatisant un grand nombre de processus, nous leur permettons non seulement d'avoir une vision claire de leurs chiffres en temps réel, mais nous leur faisons également gagner un temps colossal qu'ils peuvent mettre à profit dans d'autres tâches. En résumé, Horus Software a dépoussiéré la comptabilité informatisée», souligne Jérôme Tailleux, Sales Manager d'Horus Software.

Une entreprise liégeoise s'impose en leader

Aujourd'hui, la comptabilité de plus de 34 000 entreprises wallonnes est confiée à Horus Software. La société liégeoise impose incontestablement son logiciel de comptabilité comme le nouveau leader du marché. Depuis 2018, l'entreprise connaît une croissance continue, ce qui démontre que les solutions proposées répondent aux besoins non seulement des chefs d'entreprise, mais également aux exigences des comptables.

«Nos clients sont des PME wallonnes à taille humaine. Ces dernières ont besoin d'avoir une vision en temps réel bien plus que les très grandes entreprises. Nos solutions reposent sur des systèmes automatisés, ce qui constitue une plus-value gigantesque. Nous faisons des tableaux de bord sur mesure pour nos clients, ce qui leur permet d'avoir des reportings répondant totalement à leurs besoins», mentionne Jérôme Tailleux.

À ce jour, l'entreprise occupe une quinzaine de personnes et cherche à doubler ses effectifs dans les mois à venir afin de répondre à une demande de plus en plus grandissante. Horus Software est toujours à la recherche de nouveaux talents pour compléter son équipe. Les profils recherchés: des commerciaux, des développeurs et des account managers.



Contact:

Jérôme Tailleux

Sales Manager

0497/88 77 55

jerome.tailleur@horus-software.be

www.horus-software.be

Une appli pour plus de sécurité À NAMUR

Walk Safe
Joris Tricot
cofondateur et CEO

QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ? « Mon coloc et moi, nous avons développé une application gratuite, Walk Safe, que chacun peut télécharger et qui permet, à une personne agressée en appuyant sur le bouton rouge, d'appeler la police, mais aussi d'envoyer un message à tous les utilisateurs et, via Google Map, de faire connaître sa géolocalisation. »

POURQUOI AVEZ-VOUS CRÉÉ CETTE SOLUTION DIGITALE ? « Un jour, mon coloc s'est fait agresser dans une rue de Namur. A plusieurs, nous sommes venus autour de lui pour le défendre. Lui et moi avons remarqué que les gens agissent moins quand d'autres personnes sont déjà autour de la victime. A partir de ce constat et étant deux geeks, nous nous sommes dit 'pourquoi pas créer une application pour aider les victimes étant donné le nombre d'agressions se produisant à Namur ?'. Nous nous sommes alors mis à développer ce projet d'appli, bientôt achevé. »

COMMENT LE PROJET A-T-IL ÉVOLUÉ ET QUEL A ÉTÉ L'IMPACT DE LA PANDÉMIE ? « Nous avons créé une asbl, Walk Safe. L'application continue sans cesse à évoluer. La pandémie nous a permis de travailler davantage sur ce projet et d'être plus proactifs durant cette période. C'est l'un des avantages de travailler dans le numérique. »

QUELS SONT LES AUTRES AVANTAGES DE TRAVAILLER DANS LE NUMÉRIQUE ? « On peut faire plusieurs choses à la fois. Personnellement, je vais encore à l'école, je travaille dans un magasin et j'ai créé mon entreprise, Computing Services. Avec une entreprise numérique, on fait tout à distance. Ne pas avoir à se déplacer est un gain de coûts, mais également un gain de temps énorme. »

RENCONTREZ-VOUS DES FREINS ? « Le seul frein est le temps. Nous n'avons pas toujours le temps de tout faire. »

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ? « Dans un premier temps, l'application sera destinée aux jeunes, qui sortent davantage le soir. Mais son accès sera tout public, elle s'adressera à tout le monde. Si une personne âgée se fait agresser, elle pourra l'utiliser pour autant qu'elle ait un smartphone. »



COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS POUR ÊTRE À LA POINTE SUR LE PLAN TECHNIQUE ? « Nous nous renseignons sans arrêt. Pour le moment, nous n'avons pas de concurrence. De toute façon, nous ne nous en faisons pas pour la concurrence dans la mesure où nous ne voulons pas vendre le produit. »

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ? « Notre application est un acte citoyen, il nous faut du temps pour pouvoir continuer à la développer. »

QUELS CONSEILS SOUHAITEZ-VOUS DONNER À D'AUTRES ENTREPRENEUR(E)S ? « Je peux en donner beaucoup ! Quand on commence une entreprise dans le digital, le développement web, il faut bien se dire que ce n'est pas à l'école qu'on apprendra des choses. Les cours sont déjà dépassés par rapport aux dernières technologies. Ce qu'on nous enseigne à l'école, ce n'est pas ce qu'on va utiliser dans le milieu professionnel. C'est trop théorique. Le conseil que je donne ? C'est d'être autodidacte, voilà la meilleure des choses. Mon collègue Damien Jasmès et moi-même, nous avons 21 et 20 ans. Nous n'avons pas encore de diplôme et pourtant nous arrivons à créer des choses vachement sympas. »

WALK SAFE ASBL,

5000 Namur / Joris Tricot / 0474 10 39 31

computing-services@hotmail.com / www.computing-services.be

www.walksafe.be



WILINK EN MODE PROTECTION RAPPROCHÉE POUR LES PME, CYBERCRIMINALITÉ INCLUSE

Un courtier en assurance qui se lance dans la cybercriminalité, c'est (presque) une première, mais c'est certainement une innovation et, désormais, une nécessité. On peut même parier que dans peu de temps, ce sera une obligation pour les entreprises. Avant d'entrer dans le vif du sujet, petite présentation de ce nouvel acteur bientôt incontournable du secteur.

wilink

You live.
We secure.

Basée dans le Brabant Wallon, Wilink est née de la fusion et de l'intégration de 40 sociétés, ce qui fait de cette entreprise un modèle unique en Belgique. Quelques chiffres le démontrent: 100.000 clients, 13.000 sociétés ou personnes morales, 38 millions de chiffre d'affaires. Et, avec 350 collaborateurs répartis dans le pays, «nous sommes le plus grand des petits courtiers», nous indique Marc Bolland, directeur corporate.

Wilink propose donc tous les produits «classiques» des courtiers en assurance—avec une spécialisation en assurance vie et en gestion des patrimoines financiers—mais elle s'oriente plus particulièrement sur les PME et leurs besoins, très spécifiques. D'où la création de «**Wilink Corporate Solutions**», qui analyse votre portefeuille d'assurances, leurs performances et pertinences, vous propose des solutions personnalisées, et réagit de manière extrêmement rapide en cas d'urgence, ou de sinistre. Notamment en ce qui concerne la cybercriminalité.

Plus on est connecté, plus on est vulnérable

Car, et l'actualité le démontre pratiquement tous les jours, les attaques cyber se font de plus en plus régulières, virulentes et agressives. Et la crise géopolitique actuelle ne le

démentira pas. «Une attaque cyber peut être mortelle, et les entreprises l'ont bien compris, car 80% d'entre elles avouent que c'est leur plus grande peur», indique Marc Bolland. Personne n'est à l'abri, quelle que soit la taille de l'entreprise. La différence, c'est que les grandes entreprises sont souvent équipées parce qu'elles en ont les moyens, ce qui n'est pas le cas des PME, qui depuis deux ans, sont en demande de ce produit. L'idée, c'est de s'équiper et, en priorité, de se protéger. Puis de prendre une assurance qui va compléter cette protection, car elle va couvrir les dommages causés à un tiers (jusqu'à 5 millions d'euros), mais également les dommages causés à l'image de l'entreprise qui a été hackée».

Pour ce faire, Wilink a fait appel à deux partenaires:

Board of Cyber, une startup française qui a créé le Security Rating®, un écosystème de confiance qui permet d'améliorer en continu les performances cyber. C'est rapide, non intrusif et 100% automatisé. Au-delà de la notation, le Security Rating® préconise également les bonnes pratiques et les recommandations pour améliorer la cyber performance des organisations évaluées.

APPROACH, une société spécialisée en cybersécurité présente en Belgique et en Suisse.

Elle aide ses clients à se protéger et à réagir face à des cyberattaques, en s'appuyant sur des technologies avancées de détection d'intrusion et de neutralisation automatisée (intelligence artificielle), et intervient rapidement pour réparer les éventuels dégâts causés. Plus on est connecté, plus on est vulnérable. Comme le dit le dicton: «Mieux vaut prévenir que guérir», en particulier dans le monde des entreprises. «On ne peut plus l'ignorer. Si, à ce stade, vous êtes victime d'une attaque, c'est une faute de gestion, et il y aura une question de responsabilité. C'est tellement vrai que dans certains pays, cette assurance est devenue obligatoire et elle commence déjà à l'être pour les fonds d'investissement. Idem dans le secteur bancaire: si une entreprise demande un crédit, on va regarder ses capacités de remboursements, mais aussi analyser comment elle s'est prémunie face à ce risque». Un élément qui, le cas échéant, peut s'avérer pénalisant.

Infos:

<https://www.wilink.be/fr/produits-et-services/corporate>

<https://www.wilink.be/fr/les-nouvelles/toutes-les-entreprises-sont-une-cible-potentielle-des-cybercriminels-pensez-bien-vous-assurer>

<https://www.wilink.be/fr/produits-et-services/professionnels/mon-entreprise/la-cybersecurite>



Double Impact
Jean Marot
cofondateur et cogérant



QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ? « Avec deux associés, l'entrepreneur hesbignon spécialisé en commerce électronique Stéphane Pire et l'entrepreneur humoriste namurois Guillaume Wattecamps (mieux connu sous le nom de GuiHome), et moi-même avocat, nous avons lancé Double Impact, société spécialisée dans le Web3, en particulier les NFT (no-fungible token, jetons non-fongibles). Nous accompagnons artistes, organisateurs de festivals et les marques à développer leurs communautés et à booster leurs audiences grâce à l'usage de la blockchain et des NFT. »

POURQUOI AVEZ-VOUS CRÉÉ UNE ENTREPRISE AXÉE SUR DES SOLUTIONS DIGITALES ? « Passionnés de nouvelles technologies et d'innovations, Stéphane et moi avons déjà travaillé sur la blockchain il y a quelques années et aujourd'hui sur la NFT, unique, authentifiable, infalsifiable et qui permet une série d'applications. Guillaume, diplômé en communication, passionné lui aussi, a lancé en mars dernier la première édition du festival 'Namur is a joke' accompagné de notre technologie. Le succès rencontré nous a convaincus de continuer. Depuis 2021, il est possible d'obtenir une existence vérifiable d'un objet digital. Jusque-là, il était impossible de rendre unique une image digitale. Les artistes n'avaient aucune possibilité d'être rémunérés pour leur travail numérique. Aujourd'hui, c'est possible. »

COMMENT A-T-ELLE ÉVOLUÉ ? « Nous avons créé la société en mars 2022. Nous nous adressons aussi au monde du sport où il est possible de créer des communautés, notamment grâce au ticketing digital, dans le football, par exemple. Cela permet de rendre les tickets infalsifiables, de contrôler le marché noir, et aux clubs de prévoir éventuellement des pourcentages de royalties en cas de revente. »

QUELS SONT LES AVANTAGES DE GÉRER UNE ENTREPRISE NUMÉRIQUE ? « Avec la technologie blockchain, on ne dépend pas de Google, Facebook ou autre. Pouvoir travailler à distance est un autre avantage. Nous avons effectué une partie du travail du festival de Namur alors que nous étions au festival numérique d'Austin au Texas en compagnie d'une délégation wallonne. »

RENCONTREZ-VOUS DES FREINS ? « Aujourd'hui, le frein principal, c'est la méconnaissance globale de cette technologie, voire même une certaine frilosité. Nous sommes là pour communiquer, expliquer au maximum ce dont il s'agit. »

NAMUR IS A JOKE

accompagné d'une nouvelle technologie

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ? « Les artistes tous secteurs confondus, l'audiovisuel, les festivals, les marques... Nous leur fournissons cette nouvelle manière de communiquer avec leurs clients et leur permettons ainsi de créer des communautés fortes. »

COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS POUR ÊTRE À LA POINTE SUR LE PLAN TECHNIQUE ? « On réalise de la veille, on participe à des conférences, on va découvrir ce qui se fait de nouveau au festival d'Austin. »

QUELLE SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ? « Nous avons beaucoup de contacts pour de nouveaux projets, notamment avec des organisateurs de festivals en Wallonie. Nous avons été contactés par un artiste anversois de 96 ans, Paul Van Hoeydonck, auteur de la seule œuvre déposée à ce jour sur le sol lunaire, une statuette d'aluminium baptisée Fallen Astronaut (Astronaute tombé), déposée par la mission Apollo 15 en hommage aux 14 victimes de la conquête spatiale, pour en faire une œuvre digitale. Ce qui permettrait de le faire connaître enfin ! »

QUELS CONSEILS SOUHAITEZ-VOUS DONNER À D'AUTRES ENTREPRENEUR(E)S ? « D'oser entreprendre, de mettre de côté la peur d'échouer, de rencontrer du monde et d'aimer le changement. »

DOUBLE IMPACT SRL

Avenue Adolphe Chapelle, 1 / 4500 Huy
 jean@doubleimpact.be
 www.doubleimpact.be

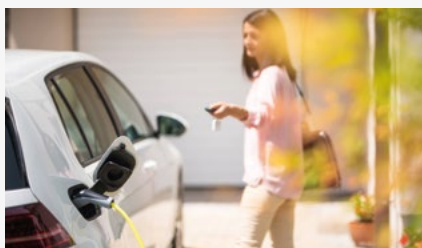


WESTLEASE, L'ACCOMPAGNEMENT IDÉAL POUR VOTRE MOBILITÉ

Thermique, hybride, électrique? Avec l'évolution du milieu de l'automobile, il devient de plus en plus difficile de trouver le meilleur compromis. Westlease est là pour accompagner les PME vers la solution de mobilité la plus adaptée à leur réalité. Et si le leasing est une grande partie de leur activité, la société élargit de plus en plus ses domaines.

Westlease évolue avec l'avenir de l'automobile

Société de leasing belge avec un parc d'environ 6000 voitures, Westlease est spécialisée sur la location de véhicules sur le long terme. Créé le 27 décembre 1982, elle est devenue le partenaire de confiance de nombreuses PME belges dans la mesure où elle offre des solutions flexibles et efficaces au problème de mobilité. Racheté par le groupe Van Mossel, qui fait partie des trois plus grands groupes de vente de voitures du Bénélux, la société élargit ses horizons et en fait profiter ses clients grâce à son approche personnalisée, l'absence de lien avec les institutions financières et son indépendance vis-à-vis des marques automobiles.



Assister le gestionnaire de flotte

Chez Westlease, une personne de contact est attribuée à chaque client, de quoi assurer un service personnel et rapide. «Et avec l'évolution de la fiscalité automobile, nous avons mis en place de nombreux outils car c'est quasi tout le travail qui doit être réinventé», explique Gregory Vanassche, Commercial Manager pour Westlease. Notre métier vit une réelle révolution avec l'arrivée des véhicules hybrides et surtout électriques. Nos clients recherchent de plus en plus de support sur l'ave-

nir de l'automobile. A terme, seul l'électrique aura une déductibilité de 100%. Même s'ils ne seront pas interdits, les véhicules thermiques (essence et diesel) vont devenir beaucoup plus cher. Ce qu'on peut faire avec notre client, c'est bien calculer le TCO. Le célèbre Total Cost of Ownership en anglais qui peut se traduire par le coût total de possession, soit l'ensemble des dépenses et frais liés à l'achat et l'utilisation d'un véhicule ou d'une flotte.

D'une Classe C à une Ioniq

A l'avenir, c'est la date de commande du véhicule qui influencera sa fiscalité. «Notre équipe wallonne est désormais riche de six personnes formées à cette fameuse transition. En 2026, ce sera beaucoup plus simple mais d'ici là, c'est cette transition qui est complexe. Et si les électriques seront 100 % déductibles si commandées avant 2027, c'est surtout pour les véhicules à émissions non-nulles (thermiques et hybrides) que cela se complique. De notre côté et pour ne citer qu'un exemple, nous calculons aussi d'autres solutions liées comme les recharges qui peuvent être un câble «bête», un intelligent ou encore une éventuelle station de recharge.». Dans la «short list» de Westlease, on retrouve désormais 9000 modèles classés dans de multiples catégories. Si le Commercial Manager ne préfère pas s'avancer sur un modèle idéal, il constate néanmoins une évolution: «Chaque marque développe désormais une gamme complète en électrique. Et il est intéressant de voir l'évolution de certaines par rapport à d'autres. Il n'est désormais plus rare de retrouver un ancien adepte de Mercedes Classe C au volant d'une Hyundai Ioniq. Les Allemands ont de nouveaux concurrents...»

L'électrique comme batterie roulante?

C'est l'idéal vers lequel les plus optimistes veulent arriver. De quoi réduire la fameuse facture énergétique de tout un chacun? «Tout le monde sait que nous connaissons un pic d'électricité le soir. L'idée n'est donc pas que chacun recharge chez lui en soirée et entraîne une demande encore plus importante. Par contre, si un véhicule peut être entièrement chargé en journée, sur le réseau de l'entreprise passant de plus en plus par des panneaux également, le véhicule pourrait devenir une réelle batterie roulante. Et en rentrant, à condition de disposer d'un système intelligent à domicile, l'utilisateur pourrait aider à diminuer ce fameux pic. L'idée est bonne et les années qui arrivent seront un beau défi. En attendant, Westlease et le groupe Van Mossel veulent encore davantage se développer en Belgique, et surtout en Wallonie, en proposant un «one stop shop» au niveau de l'automobile, du leasing au garage en passant par la carrosserie. Assurément, un partenaire complet de l'entreprise.

westlease

MEMBER OF VAN MOSSEL AUTOMOTIVE GROUP

Westlease

Avenue d'Ecolys 2, Bte 20
5020 Namur
info@westlease.be
+32 (0)81/33.11.60
www.westlease.be

Une appli conviviale **POUR DÉVELOPPER L'AQUAPONIE**

QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ? « Le Centre de Recherche en Agriculture Urbaine (C-RAU) à Gembloux Agro-Bio Tech ULiège crée des synergies entre monde académique, décideurs et entreprises pour développer de nouvelles techniques de culture adaptées au milieu urbain et périurbain. Je coordonne le projet Smart Aquaponics pour lequel nous avons développé le modèle informatique. »

POURQUOI AVEZ-VOUS LANCÉ UN PROJET ALLIANT AQUAPONIE ET SOLUTIONS DIGITALES ? « L'aquaponie est une technique de production combinant l'aquaculture et la culture hors-sol. L'application demande de combiner plusieurs métiers et compétences différentes : l'élevage des poissons, la culture des plantes en hydroponie, la microbiologie, la surveillance de la qualité de l'eau. »

QUEL EST L'ATOUT DE CETTE APPLICATION ? « Cette application va stimuler le développement de l'aquaponie. Elle permet de renouer avec cette technique ancestrale de culture, notamment dans les zones urbanisées. Grâce à elle, ce sera possible de produire dans un espace restreint, et donc d'avoir des produits locaux, frais et de haute qualité. L'approche est conviviale et ludique. Smart Aquaponics a été conçu un peu 'dans un esprit Tamagotchi'. Le système développé est modulaire, accessible et répliquable. »

COMMENT A-T-ELLE ÉVOLUÉ ET QUEL A ÉTÉ L'IMPACT DE LA PANDMIE ? « Durant trois ans, les partenaires du projet Smart Aquaponics 2018-2022 (Interreg France-Wallonie-Vlaanderen) ont travaillé conjointement sur trois outils : un guide dédié à la formation, un outil numérique pour la conception de systèmes aquaponiques virtuels et une application pour suivre les paramètres de ces systèmes à l'aide de capteurs. La pandémie nous a empêchés de livrer l'application fin 2021 comme prévu. Nous avons pris un an de retard. »

RENCONTREZ-VOUS DES FREINS ? « Nous avons rencontré des freins techniques. La modélisation des systèmes est complexe. Cela a constitué un frein pour la mise au point. »

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ? « Notre public cible, ce sont d'abord des entreprises de petite taille, des entreprises familiales. Par exemple, un restaurateur qui veut produire lui-même poissons et plantes, un petit horticulteur qui décide d'installer son système aquaponique pour compléter son business. Ainsi que des écoles. Dans un deuxième temps, l'évolution consistera à rendre l'application également disponible pour le monde associatif et les particuliers. »



Smart Aquaponics

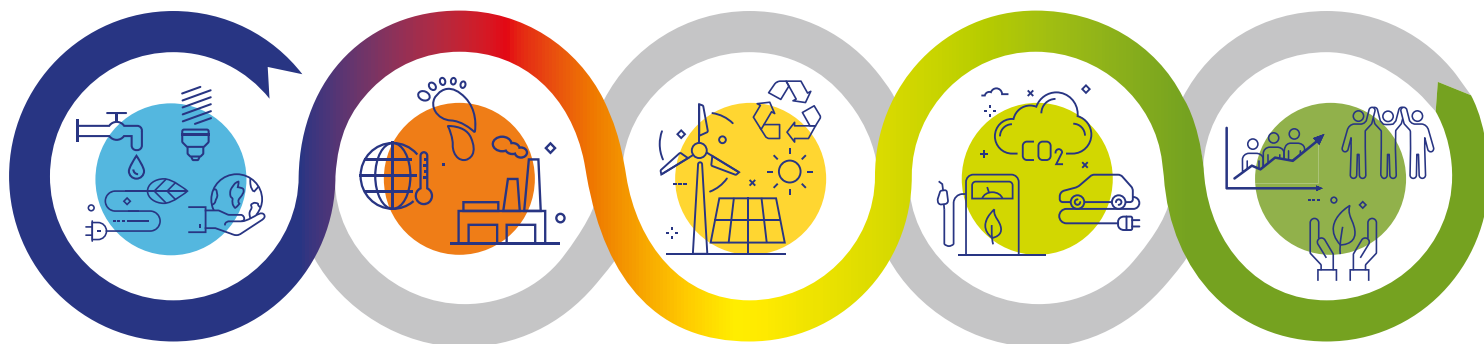
Pr Haïssam Jijakli
 fondateur du C-RAU
 et coordinateur du projet

COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS POUR ÊTRE À LA POINTE SUR LE PLAN TECHNIQUE ? « Nous faisons beaucoup de veille technologique, sur la concurrence, sur les brevets, même si ce dernier point est moins important dans ce cas. Notre mission consiste, en effet, à mettre en partie nos modèles à disposition de qui veut en disposer, s'en emparer et les améliorer. »

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ? « Fin 2022, le prototype sera mis à disposition de certains professionnels ciblés avec lesquels nous avons lié un partenariat. L'idée est de lancer l'application en 2023 avec une partie open source, disponible pour tout le monde gratuitement. Pour ceux qui veulent aller vers le monitoring, ce sera un service payant. La demande est là. Une entreprise devrait découler du projet, tout dépendra de l'évolution du secteur. »

SMART AQUAPONICS

Centre de Recherche en Agriculture Urbaine (C-RAU)
 Gembloux Agro-Bio Tech ULiège
 Avenue Maréchal Juin, 13 / 5030 Gembloux,
 Pr Haïssam Jijakli / 081 62 24 31 / mh.jijakli@uliege.be



Entreprendre **ensemble** pour un avenir **durable !**

Les CCI de Wallonie veulent aider votre entreprise à **intégrer le développement durable dans son ADN.**

Avec nous, vous pouvez créer un plan d'action sur mesure, rentable à la fois pour votre entreprise, pour les personnes et l'environnement.

Les CCI collaborent avec CIFAL, le bureau régional de l'UNITAR (agence de l'ONU en charge du développement durable) qui décerne un certificat reconnu dans le monde entier

Cela vous aidera à atteindre les **17 objectifs de développement durable** (ODD) des Nations Unies, qui ont été signés par pas moins de 194 pays dans le monde.

N'hésitez plus et optez pour des affaires durables, un profit stable et **une reconnaissance internationale !**



CONTACTEZ-NOUS :

Valérie GERON

0478 28 03 199 • odd@ccilvn.be • www.ccilvn.be



Vigo Universal
 Christophe Hermanns
 CEO

DE LA RÉALITÉ VIRTUELLE à la réalité économique

QUELLE EST VOTRE ACTIVITÉ ? « *Vigo Universal est une société active dans les nouvelles technologies, XR, numérisation et impression 3D. Nous effectuons aussi de la consultance et sommes conseillers en développement logiciel. Nous développons des solutions immersives et interactives et créons des applications en réalité virtuelle à destination des professionnels. Nous gérons le parc d'attractions HolloH.* »

POURQUOI AVEZ-VOUS CRÉÉ UNE ENTREPRISE AXÉE SUR DES SOLUTIONS DIGITALES ? « *J'ai reçu mon premier ordinateur à 5 ans et, dès 7 ans, en 1988, j'ai commencé à programmer. A 18 ans, je travaillais pour Microsoft tout en suivant un graduat en informatique. Je n'ai jamais cessé de me former aux nouvelles technologies. A 22 ans, devenu freelance, j'ai mené plusieurs projets pour différentes sociétés en Belgique et à l'étranger. J'ai fondé Vigo Universal en 2011 à Namur, suivi du centre de Vigo Creative en 2016. Aujourd'hui, la société emploie 4 personnes.* »

COMMENT A-T-ELLE ÉVOLUÉ ET QUEL A ÉTÉ L'IMPACT DE LA PANDÉMIE ? « *Vigo Universal est à l'origine du plus grand parc d'expériences en réalité virtuelle d'Europe, HolloH, installé au Pôle Image de Liège. Un concept unique en Wallonie avec des contenus exclusifs développés par nos studios. Le centre est accessible au grand public, mais également aux professionnels pour du team building et des fêtes d'entreprises. La pandémie nous a obligés à licencier une partie de notre personnel et à mettre les activités en pause. Grâce au soutien de divers partenaires, nous avons pu passer le cap, mais nous continuons à pâtir des conséquences économiques.* »

QUELS SONT LES AVANTAGES DE GÉRER UNE ENTREPRISE NUMÉRIQUE ? « *Ce métier évolue sans cesse. On se remet souvent en question, on découvre de nouvelles activités. C'est très enrichissant.* »

RENCONTREZ-VOUS DES FREINS ? « *La société avait très bien démarré. Mais elle traîne toujours l'incendie qui nous a touchés en 2016. Cela a fortement endommagé les comptes. Les freins principaux sont les moyens de financement. Quand on travaille dans les nouvelles technologies en Belgique, on a du mal à se faire financer. Ce n'est pas comme si on avait lancé une start-up dans la Silicon Valley. Nous avons mis trois ans à nous en remettre.* »

QUEL EST LE PROFIL DE VOTRE CLIENTÈLE ? « *Pour Vigo, ce sont les entreprises, pour HolloH, le grand public, et aussi des entreprises pour du team building.* »

COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS POUR ÊTRE À LA POINTE DE LA TECHNIQUE ? « *On fait beaucoup de veille technologique. Nous avons participé à des missions économiques en Chine, à Dubaï...* »

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ? « *Quand nous avons récupéré des fonds, nous avons pu nous redresser et créer HolloH. Sept jours plus tard, le Covid était là, nous avons été fermés pendant deux ans. Aujourd'hui, avec la crise économique, les gens n'ont plus d'argent pour se divertir. Notre perspective est de refaire fonctionner le parc d'attractions. Nous espérons vivement que l'activité du divertissement va se relancer et nous permettre de développer de nouveaux projets. Heureusement, nous continuons à signer des contrats pour des impressions 3D et des logiciels pour des entreprises.* »

QUELS CONSEILS SOUHAITEZ-VOUS DONNER À D'AUTRES ENTREPRENEUR(E)S ? « *S'accrocher. Ne pas baisser les bras.* »

VIGO UNIVERSAL SA

Route de Saint-Gérard, 310 / 5100 Wépion
 081/54 91 78 / contact@vigo-universal.be
www.vigo-universal.com



CRISE ÉNERGÉTIQUE ET ENTREPRISES : QUELLES SOLUTIONS POUR LES ENTREPRISES ?

La crise énergétique actuelle met en exergue notre grande dépendance aux importations étrangères et au marché de l'énergie de manière plus générale. Les prix atteignent des records jamais connus, ils sont très volatils et ne cessent de fluctuer. La guerre en Ukraine mais aussi la reprise post-corona expliquent en grande partie ces prix exceptionnellement élevés. Les effets sur les entreprises s'en font malheureusement fortement ressentir. Comment faire pour qu'elles puissent continuer à fonctionner de manière pérenne ? Voici les conseils de Luminus.

Qu'il s'agisse des particuliers ou des entreprises, nous aurons toujours besoin d'énergie(s). Mais aujourd'hui, nous devons plus que jamais diminuer notre consommation de manière drastique, et la transition énergétique devient désormais la clé. Cela ne peut se faire qu'en étant accompagné du bon partenaire, qui vous aidera à trouver les meilleures solutions.

Il y a évidemment beaucoup de pistes à explorer.

Des petits gestes aux grands effets

Face aux montants insensés des factures d'énergie, certains commerces ont déjà décidé de fermer temporairement leurs portes. À terme, ce genre de décisions, outre l'impact personnel pour ces entrepreneurs, risque aussi d'avoir un effet dévastateur pour l'économie du pays. Une phrase résonne désormais comme un mantra : **l'énergie la moins chère est celle que l'on ne consomme pas**. Sur cette base, Luminus tente d'accompagner au mieux les entreprises via différents outils dont l'objectif est de réduire leur consommation d'énergie. Un premier outil efficace est le scan énergétique de l'entreprise, qui va permettre de se comparer avec la concurrence, mais aussi de détecter les points faibles, pour ensuite étudier les différentes pistes d'amélioration qui passent aussi par la sensibilisation des travailleurs. Car tous les petits gestes

sont déjà les bienvenus, exactement comme on le fait à la maison : diminuer la température ambiante de 1 ou 2 degrés, limiter l'éclairage dans les bureaux ou les magasins, sensibiliser les employés à fermer les portes et éteindre les lampes lorsqu'ils quittent une pièce. Tout cela va déjà avoir un effet immédiat sur la facture. Pour un impact plus important sur le long terme, il faut envisager des investissements plus conséquents : isolation de l'enveloppe du bâtiment, optimisation de l'éclairage par du led « intelligent », ventilation, solutions HVAC, etc.

En route vers l'autoproduction et l'optimisation

Luminus a mis au point une série de services, solutions et conseils qui visent à aider les entreprises dans cette transition nécessaire vers l'autoproduction et l'optimisation des énergies. Les technologies telles que les panneaux solaires, la cogénération ou les éoliennes sont devenues très matures et de plus en plus abordables, avec un retour sur investissement de plus en plus court. « Mais, indique Frédéric Demaret, Business Development Manager et expert en énergie, il faut prévoir un plan énergétique bien ficelé, et étudier des solutions sur 20 ans ou plus, en choisissant des matériaux de qualité. Il faut aussi commencer par isoler le toit et les murs, sinon ça n'a aucun sens de remplacer les châssis ou la chaudière. Il faut réfléchir aux solutions de

chauffage les plus adaptées à votre situation. Des bâtiments différents exigent des solutions différentes. Par exemple, une cogénération convient aux grands bâtiments comme les hôpitaux ou les maisons de repos, mais pas aux écoles » indique Frédéric Demaret.

Last, but not least, toutes ces actions vont aussi avoir un effet positif sur les émissions de CO2 que génèrent les entreprises qui, actuellement, consomment toujours 20 % de plus que la moyenne européenne... À ce titre, Luminus a mis en place une plateforme d'aide aux entreprises. Celle-ci leur propose de réaliser un scan énergétique en ligne qui va leur permettre d'identifier les solutions s'appliquant à leur situation pour en diminuer la consommation. S'y trouve également un guide des subsides, mais aussi un ebook reprenant, en détail, les différentes pistes et solutions d'efficacité énergétique.



<https://onbougeluminus.be/entreprises/>

Cet article n'engage pas la rédaction.

Comment réduire la facture énergétique de mon entreprise ?



Covid 19, réchauffement climatique, guerre en Ukraine, ... : les crises se succèdent et les coûts énergétiques des entreprises flambent.

Comment faire face à cette évolution qui place beaucoup de sociétés, et de particuliers, dans une situation délicate ?

Votre CCI LVN s'est penchée sur cette question pour dégager une série de pistes non exhaustive

Il n'y a pas une solution mais des solutions, parfois elles-mêmes d'ailleurs sujettes à débat.

Mais là n'est pas le propos. Nous souhaitons simplement élargir vos horizons grâce à ce mini-guide pratique

**5 minutes
de lecture
qui pourraient
rapporter
gros !**

Infos, trucs & astuces

Smart thermal and air solutions

low CO2 - high profit



Callens
Reliable process temperature

Rue de la Chaudronnerie 11 b Waregem | Geel |
4340 Awans (Liège) Arnhem (Pays-Bas)

+32 4 295 53 50 +32 56 72 08 46
info@callens.eu www.callens.eu

LA TRANSMISSION, UN NOUVEAU SOUFFLE POUR L'ENTREPRISE



■ S'INFORMER ET RENCONTRER DES EXPERTS ■ SUR LES THÉMATIQUES DE VENTE ET D'ACHAT D'ENTREPRISE ■ PRÈS DE CHEZ VOUS ■

Une transmission, cela se prépare, que vous soyez cédant ou acquéreur

Vous souhaitez remettre votre entreprise... mais vous ne savez pas par où commencer ?
Vous rêvez de reprendre une entreprise... et ce, dans les meilleures conditions ?

Augmentez vos chances de succès grâce à la Semaine de la Transmission !



SOWALFIN
TRANSMISSION


SEMAINE
DE LA **TRANSMISSION**
D'ENTREPRISE EN WALLONIE
14 > 18 NOV 2022

WWW.SEMAINEDELATRANSMISSION.BE

Quels sont les **types d'énergie** le plus souvent **consommés** par l'entreprise ?



- **Électricité**
- **Combustibles d'origine fossile**
(gaz naturel, gasoil, essence, propane, fuel lourd, anthracite, lignite,...)
- **Énergies renouvelables** (biomasse, photovoltaïque)
- **Autres énergies autoproduites ou transformées au sein de l'entreprise**
(cogénération).

Des points d'attention

- Connaître sa **consommation**
- **Gérer** ses installations
- Identifier les **améliorations**
- Évaluer la pertinence et le financement des **investissements**
- Analyser le **temps de retour** sur investissement avec ou sans primes, subsides, avantages fiscaux et certificats verts.

Bon à savoir

- La **pertinence des investissements** doit être mesurée
- Il existe des cas où l'efficacité peut être améliorée **sans investissement**
- Il est possible de **diminuer ses consommations** sans gros investissements
- Il existe aussi de plus en plus de solutions « **tiers investisseurs** » où certes, il y a investissement, mais pas nécessairement par le commanditaire de l'audit.
- Certaines entreprises font appel au **crowdfunding** et à l'**épargne de leurs salariés** (avec taux d'intérêt meilleur qu'en banque).





GOSTORE: QUAND LA PROTECTION SOLAIRE S'INSCRIT PLEINEMENT DANS L'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE

Depuis quelques années, nous avons la chance de profiter de «longs mois d'été». Cependant, force est de constater que les températures sont en hausse et que les bâtiments subissent ces dérèglements climatiques. Si diverses solutions existent sur le marché en matière de confort thermique, toutes ne s'inscrivent pas dans les économies d'énergie ni dans l'écologie. Aujourd'hui, nul ne peut ignorer les enjeux climatiques et l'isolation constitue indéniablement l'un des meilleurs moyens de réguler la température d'une maison, d'un bureau...

Spécialisée dans la protection solaire depuis 2015, GoStore accompagne les entreprises et les particuliers au travers de solutions sur mesure répondant à 100 % aux besoins et exigences de leurs clients. Stores, pergolas, vérandas, carport... GoStore dispose de deux showrooms de près de 400 m², à Allieur et Mont-Saint-Guibert, permettant à leurs clients de découvrir en taille réelle la gamme de leurs produits et services.

Le bien-être des employés passe également par le confort thermique et optique

Qu'il soit extérieur ou intérieur, placer des stores à ses fenêtres permet non seulement de garantir un confort thermique, mais également un confort optique. Au sein des entreprises, ces derniers contribuent grandement au bien-être des employés en leur offrant de meilleures conditions de travail ce qui permet d'accroître la motivation, la performance tout en diminuant le taux d'absentéisme.

«C'est un mauvais calcul d'installer une climatisation avant de songer à protéger ses fenêtres. De même, acheter une petite clim de grande surface, et ouvrir la fenêtre pour en évacuer l'air est un non-sens. L'isolation de ses fenêtres permet de réaliser des économies d'énergie, de faire face aux changements climatiques de ces dernières années et à l'augmentation du coût de l'énergie. Investir dans des stores est un

investissement rentable qui est en plus déductible à hauteur de 125 % jusque fin de l'année 2022», souligne Christophe Taminiaux, l'un des administrateurs de GoStore.

Une histoire qui ne date pas d'hier...

C'est en 2011 que l'aventure commence pour Grégory Scolas et Christophe Taminiaux. D'une rencontre naissent un projet et l'envie profonde de s'associer. Tous deux issus du monde du revêtement de sol, ils s'intéressent à la protection solaire et décident de créer GoStore en 2015. Au fil des années, l'entreprise s'est spécialisée dans les stores intérieurs et extérieurs, les bannes solaires ainsi que les pergolas classiques et bioclimatiques. Afin de répondre aux besoins de plus en plus grandissants de leur secteur, ils ont étendu leur gamme aux vérandas, carports, abris de piscine et éléments de «plaisirs extérieurs».

«Nous sommes importateurs et distributeurs exclusifs en Belgique et au Luxembourg d'un fabricant italien leader européen sur le marché

des pergolas Bioclimatiques. Nous sommes également grossistes d'une usine espagnole de stores. Notre gamme de produits est vaste et permet d'apporter différentes solutions en matière de protection solaire à nos clients. Qu'il s'agisse de stores, de pergolas, de vérandas, d'abris de piscine, d'éléments décoratifs... nous accompagnons nos clients dans chaque étape de la concrétisation de leur projet afin de faire de ce dernier un succès», poursuit Christophe Taminiaux.

GoStore occupe à ce jour un peu moins de 20 personnes à temps plein et ne compte pas s'arrêter en si bon chemin. Ils sont actuellement occupés non seulement à doubler la superficie du showroom d'Allieur, mais également d'en ouvrir d'autres dans chaque province, dont le dernier fraîchement inauguré se situe à Mont-Saint-Guibert dans le Brabant Wallon. Malgré leur croissance, GoStore se veut une entreprise à taille humaine, proche de ses clients avec pour mots d'ordre l'accueil, l'écoute, l'accompagnement, l'écologie et les économies d'énergie.

www.gostore.be
GOSTORE
Pergolas & Bioclimatiques ■ Stores ■ Vérandas

info@GoStore.be
www.GoStore.be

GOSTORE Liège
Zoning Industriel d'Allieur
Avenue de l'Expansion, 9
4432-ALLEUR
Tél: 04/365 86 18 (Option #1)

GOSTORE Brabant Wallon
Parc Jaurdinia
Rue des Sablières, 45-Unité 55
1435-Mont-Saint-Guibert
Tél: 010/396 299



L'audit

L'audit énergétique est la première action à mener. Avant le passage d'un expert, il est déjà possible de faire l'état des lieux de ses dépenses d'énergie, de les monitorer et d'identifier les pertes les plus visibles. La chasse aux gaspillages est une priorité incontournable ! Il est aussi utile d'en discuter avec le personnel sur le terrain ; il a une perception précise de ce qui se passe aux différents postes.

Que faut-il analyser ?

1. LES BÂTIMENTS

(bureaux, halls, espaces communs, ...)

- Le chauffage
- La ventilation mécanique contrôlée
- Le refroidissement
- L'humidification/déshumidification de l'air
- La production d'eau chaude sanitaire
- Les châssis et vitrages
- Les isolations des toitures et des murs
- L'éclairage intérieur
- L'éclairage extérieur
- La bureautique
- La cuisine collective
- ...

2. DE LA PRODUCTION AU CONDITIONNEMENT

- Les installations de préparation ou de traitement des matières premières, des combustibles et des produits finis
- Les installations de stockage et de traitement des déchets
- Les équipements de maintenance et de transformation
- Le processus de conditionnement des produits
- ...

3. LA PRODUCTION OU TRANSFORMATION D'ÉNERGIE

- Les installations de production et de distribution d'utilités servant au site : chaleur, air comprimé, électricité, vapeur, eau chaude, eau glacée, ...

4. LE TRANSPORT INTERNE

- Installations fixes ou mobiles : engins de chantier, véhicules pour le transport de personnes ou de marchandises, convoyeurs, chariots élévateurs, transpalettes, clarks, bandes transporteuses, ...

5. LE TRANSPORT EXTERNE

- Charroi de voitures du personnel
- Charroi de transport (camionnettes, camions, ...).

Quels sont les objectifs ?

- Dresser un état de l'**efficacité énergétique** de l'entreprise dans des conditions d'utilisation réelle, en pointant particulièrement les postes les plus consommateurs
- Identifier les **améliorations envisageables**
- Évaluer les **économies d'énergie** consécutives
- Élaborer un **plan d'actions** en hiérarchisant les mesures.



Tuyaux

L'audit énergétique peut être subventionné par la Région wallonne,

à condition d'être réalisé par un auditeur agréé par la Région wallonne.

www.energie.wallonie.be

La Sowalfin finance les projets de réduction d'empreinte carbone

www.sowalfin.be/financement/pre-easy-green

Des facilitateurs énergie de la Région wallonne sont à votre disposition :

<https://energie.wallonie.be/fr/faciliteurs-energie.html?IDC=8976>



MARIO FONZONE (PLM IMMOBEL): LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE C'EST AUJOURD'HUI ET MAINTENANT!

PLM est basée à Hannut et l'entreprise s'est orientée vers les petites PME, les magasins, mais aussi le résidentiel. Active dans le domaine de l'électricité et tous ses dérivés, de l'air conditionné, des adoucisseurs d'eau, la domotique, elle s'est spécialisée dans les énergies renouvelables. Son gérant, Mario Fonzone, nous livre ses conseils, de manière d'ailleurs très objective.



Pour M. Fonzone, l'avenir se tourne obligatoirement vers la combinaison panneaux solaires/pompe à chaleur: «Ne mettre que des panneaux est bien-sûr une première solution, mais c'est insuffisant: il faut jumeler ces panneaux avec une pompe à chaleur, de manière à se détacher le plus possible du réseau». Une évidence sur laquelle s'accorde d'ailleurs tous les professionnels du secteur. Avec toutefois un petit bémol: «Actuellement, je ne vends plus de panneaux, car mon carnet de commande est plein, et je ne peux plus ni garantir un délai de livraison, ni un prix. Or, je ne veux pas mentir à mes clients en leur promettant une livraison dans les 3 mois et un prix fixe car tout le matériel vient de Chine et elle est en train de tout racheter -y compris d'ailleurs le gaz - car depuis le Covid, elle régule tout».

Ne plus traîner, sans se précipiter

Bref, -et le phénomène est assez généralisé- pour obtenir des panneaux il faut compter actuellement un minimum de six mois jusqu'à un an de délai pour une première prise de rendez-vous et/ou une installation. Ce qui n'empêche pas d'anticiper: «Il faut arrêter de croire que tout va s'arranger, car je pense que 2023 sera encore pire: les carnets de commandant se remplissent, les délais et les prix ne vont faire qu'augmenter, parce qu'il y a la géopolitique, et de la spéculation. La bonne nouvelle, c'est que la technologie de ces panneaux est en constante progression. L'an dernier, ils affichaient 400 W/c, aujourd'hui, ils sont à 550!»

Il faut prendre la décision, mais il ne faut pas non plus se précipiter: «Il faut être bien

conseillé, et bien choisir son partenaire. Personnellement, je conseille aux clients d'arpenter les salons et foires, de prendre toutes les informations nécessaires, et de comparer ce qui est comparable. Les fournisseurs sont là pour aider les gens, c'est notre métier et notre rôle. Là où nous nous démarquons, c'est que nous ne faisons jamais de devis par téléphone. Il faut que nous soyons sur place, que l'on rencontre le client et que l'on écoute ses besoins. On va d'abord faire un bilan énergétique, examiner les possibilités et la rentabilité, afin d'établir un devis qui permettra un retour sur investissement de 5 à 10 ans. Nous offrons aussi un service après-vente: on peut m'appeler quasi tout le temps, c'est très important car je mets un point d'honneur à ce que l'installation soit très vite performante.»

Air/air, air/eau, sol/eau, eau/eau...

Les fournisseurs sont unanimes: les pompes à chaleur sont l'avenir. Le tout est de choisir celle qui convient et actuellement, selon PLM ImmoBel, «les plus courantes sont les air/air (clim réversible) et air/eau, qui sont faciles à installer. Les solutions sol/eau sont nettement plus onéreuses puisqu'elles nécessitent des travaux de terrassement pour le placement de serpen-

tins tout le long du jardin, sur 80 cm de profondeur. Dans certains cas, il faut même un permis. Les eau/eau sont certes très performantes, mais très compliquées à mettre en place car elles utilisent l'eau des nappes phréatiques. Il faut obtenir des autorisations, et celles-ci sont soumises à des règles strictes telles que, par exemple, des quantités suffisantes, ou même la qualité de cette eau.»

On le voit, différentes solutions s'ouvrent tant pour les particuliers que les entreprises: «Il ne faut d'ailleurs pas hésiter à contacter la Région Wallonne, car elle peut amener différentes aides intéressantes, tant pour les entreprises que pour les particuliers» indique M. Fonzone en livrant un dernier conseil: quel que soit le partenaire choisi, il faut vérifier la solvabilité de son entreprise».

Infos:

<https://www.plmimmobel.be>

La facture

Comparez et renégociez
régulièrement vos contrats de fourniture,
prioritairement pour le **gaz** et l' **électricité**

SI CONSOMMATION

< 50 000 kWh en électricité et 100 000 kWh en gaz

- comparez vos contrats via le simulateur tarifaire de la Commission wallonne pour l'Energie (www.compacwape.be) ou à l'aide du CREG Scan de la Commission de Régulation de l'Électricité et du Gaz (www.creg.be/fr/cregscan/).

Si le tarif que vous payez est beaucoup plus élevé que les autres tarifs proposés sur le marché, vous avez le droit de mettre fin à tout moment à un contrat de fourniture d'énergie (à durée déterminée ou indéterminée), moyennant un préavis d'un mois.

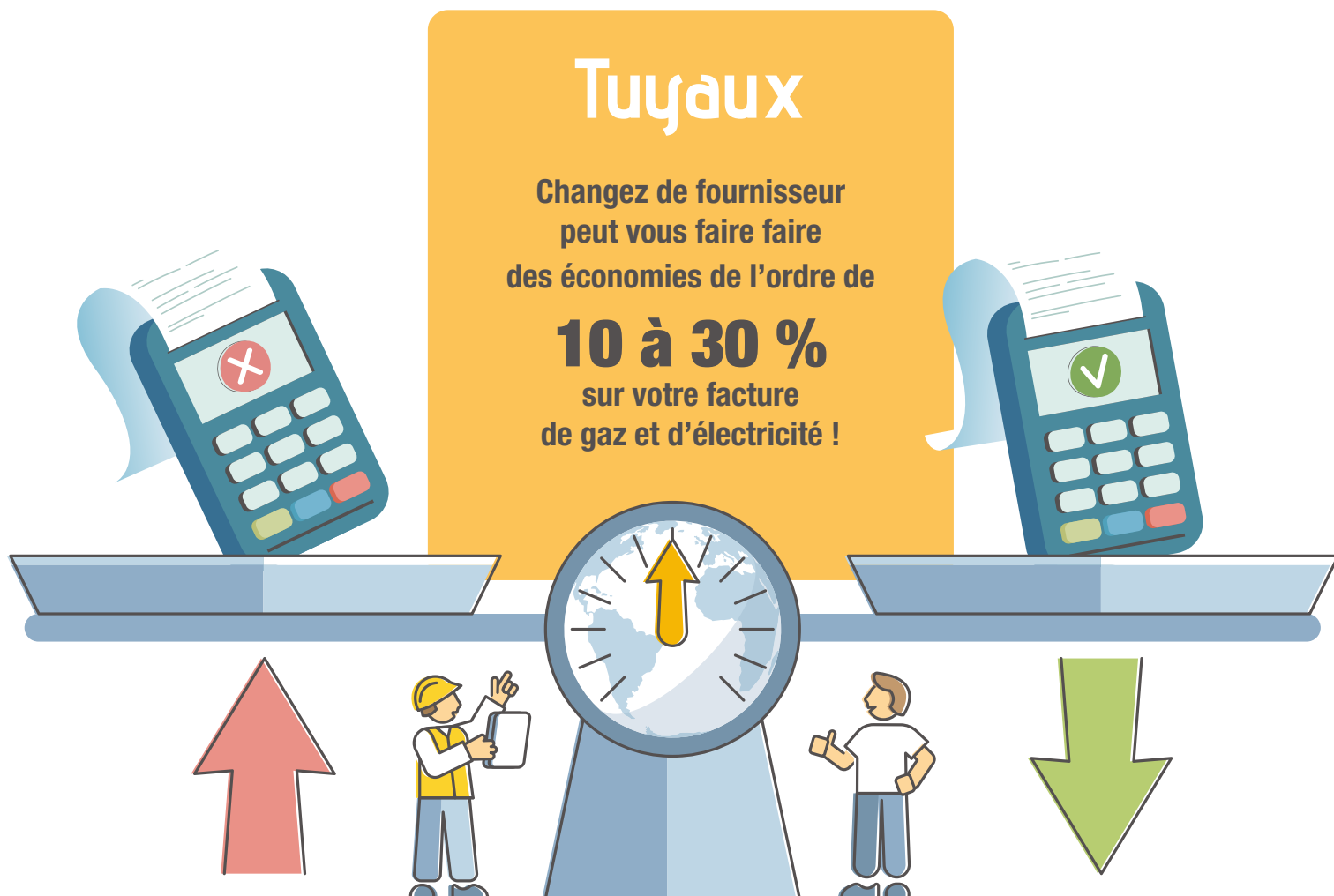
SI CONSOMMATION

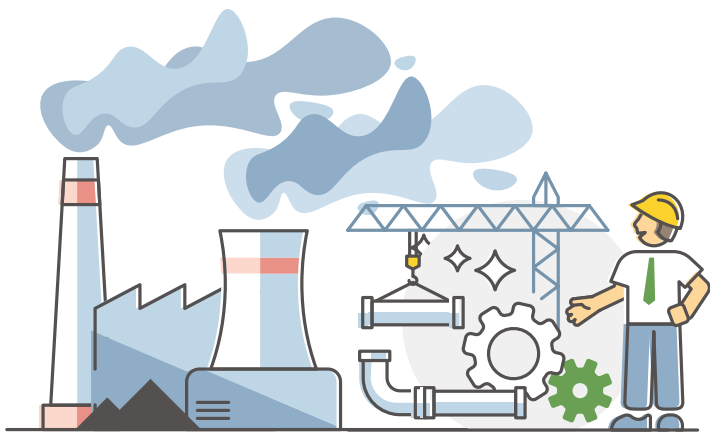
> 50 000 kWh en électricité et 100 000 kWh en gaz,

- l'échéance de vos contrats détermine le moment où vous devrez avoir conclu de nouveaux contrats.

N'attendez pas le dernier moment pour demander des offres aux fournisseurs ! Les prix varient quotidiennement en fonction du marché. Il faut par conséquent comparer les offres au même moment.

Une piste à analyser est la flexibilisation de votre consommation d'électricité, un service pour lequel vous pouvez même vous faire rémunérer.





Les mesures d'amélioration

Que faut-il analyser ?

1. LES BÂTIMENTS

ENVELOPPE

- Amélioration de la performance thermique des parois du volume climatisé (sols, murs, toitures, ouvertures)
- Amélioration de l'étanchéité à l'air
- Réduction des apports solaires en période estivale

HVAC (chauffage, ventilation et air conditionné)

- Amélioration du rendement de production des équipements de chaud (y compris l'eau chaude sanitaire) et de froid
- Amélioration de l'efficacité des groupes de traitement d'air (récupération d'énergie, variation de fréquence, ...)
- Amélioration de la distribution (et le cas échéant du stockage) de l'eau de chauffage et de l'eau chaude sanitaire, de l'eau glacée, de l'air (isolation, débit, partitionnement)
- Amélioration de l'émission
- Amélioration de la régulation (intensité, intermittence, destruction d'énergie, ...)
- Amélioration de la maintenance (plan, fréquence, contrôle)

ECLAIRAGE INTÉRIEUR ET EXTÉRIEUR

- Amélioration du rendement des luminaires (type de lampe, type de luminaire)
- Amélioration de la distribution d'éclairage (intensité, zonage)
- Amélioration de la régulation (minuterie, détection de présence, sonde crépusculaire, ...)

RÉFLEXION SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Regroupement d'activités dans certaines zones ou certains bâtiments pour rationaliser l'exploitation des bâtiments
- Impact du télétravail

FORCES MOTRICES ET FOURS

- Amélioration de l'efficacité des moteurs et fours (qualité, normes, utilisation, récupération de chaleur, variateur de vitesse, ...)
- Amélioration de la gestion du fonctionnement des moteurs et fours
- Entretien régulier

INSTALLATIONS (SEMI-)INDUSTRIELLES :

cabines de peinture ou de soudure, productions directes de froid, séchage des produits, buanderies, cuisines, salles blanches, ...

- Amélioration des systèmes utilisés en fonction des nouvelles technologies
- Entretien régulier

AIR COMPRIMÉ - VIDE - EAU GLACÉE VAPEUR - EAU CHAUDE,...

- Amélioration des conditions de production et de la distribution des fluides, de la régulation
- Variateur de vitesse.



2. LE TRANSPORT

TRANSPORT DES MARCHANDISES

- Choix du mode de propulsion
- Travail sur la diminution des carburants consommés
- Recours aux modes non routiers, notamment fluviaux
- Choix adéquat du type de camion au vu du chargement (tonnage)
- Optimisation des trajets routiers
- Outils informatiques d'optimisation des trajets routiers
- Eviter les retours à vide
- Optimisation du chargement des véhicules et automatisation de la gestion des chargements
- Modernisation et ajustement du parc véhicules à son usage
- Solutions techniques de bridage de la vitesse et de coupure automatique du moteur au ralenti
- Utilisation de lubrifiants à économie d'énergie
- Utilisation d'accessoires pour diminuer la résistance aérodynamique
- Amélioration de la maintenance des véhicules (hors pneumatique)
- Gestion performante du parc de pneumatiques
- Allègement du véhicule.

TRANSPORT DE PERSONNES

- Choix du mode de propulsion
- Diminution du nombre de km parcourus : vidéo-conférence, transport en commun, co-voiturage, vélo, marche,...
- Réduction de la consommation des véhicules (notamment véhicules de société) : véhicules performants, formation à l'éco-conduite (permet de réduire jusqu'à 15% le coût carburant)
- Incitation au vélo et à la marche.

3. ENERGIES RENOUVELABLES ET COGÉNÉRATION

- SI INSTALLATIONS EXISTANTES : analyse avec précision des performances
- SI PAS D'ÉQUIPEMENT : étude des possibilités de production
 - alternatives au chauffage : pompe à chaleur
 - panneaux solaires et photovoltaïques, éolienne, hydrogène, cogénération, géothermie
 - valorisation de déchets ou de coproduits
 - récupération de chaleur dans les processus.

4. LA DIGITALISATION

- Réduire l'utilisation de la vidéo, très énergivore
- Eteindre les PC, écrans et imprimantes le soir
- Mettre les appareils en mode veille.



Tuyaux

Améliorez votre comptabilité énergétique par l'ajout de compteurs, de dispositifs de rapatriement de données, de suivi automatique des données et des consommations,...





We deliver you the world

Un défilé de mode à Milan? Une boîte de composants importants pour le Japon? Un échantillon unique pour un hôpital au Congo? Quels que soient vos besoins, vous êtes à la bonne adresse chez **DHL Express**.

Ne vous inquiétez pas de la logistique et laissez les experts s'en occuper. En attendant, vous pouvez vous concentrer sur ce qui compte vraiment, votre entreprise. Aussi bien pour vous que pour nous, la **qualité** est la priorité principale.

Prêt à livrer dans le monde entier? Un coup de fil.

www.dhlexpress.be - 02 715 50 50





Les bons gestes



Au bureau, les gaspillages sont réels.
Même si la gestion du chauffage ou de l'éclairage
ne dépend pas toujours de nous,
les petits gestes font les grandes économies.

50%

= la part d'**énergie consommée**
au bureau **pour le chauffage**

30L/jour

= la quantité d'**eau consommée**
par un employé de bureau

*Placez un économiseur de la chasse d'eau et
des système de gestion rationnelle pour les robinets.*

5 jours/an
d'éclairage en continu
= **10 minutes d'éclairage inutile**
3 x par jour

*Eteignez les lumières en quittant le bureau
ou une salle de réunion.*

21%

= la part du **matériel informatique**
dans la **consommation d'électricité**
des entreprises

*Même si votre ordinateur est équipé d'une mise en veille,
il vaut mieux l'éteindre si vous vous absentez 1 heure. Idem
pour l'imprimante et le scanner tous les soirs.*

Sources : Service Public de Wallonie Energie, ADEME
(Agence française de la Transition énergétique)

60%

= le niveau que peuvent atteindre
les **déperditions de chaleur**

*En quittant l'entreprise, baissez les radiateurs, surtout
avant le week-end, et fermez les volets, stores ou rideaux.
En journée, conservez la chaleur : fermez les portes de
communication avec les espaces moins chauffés (locaux
de rangement, escaliers...), laissez les radiateurs dégagés.
Ne placez pas de meubles devant les radiateurs.*

20%

= la **consommation d'énergie**
que peut atteindre la **climatisation**
dans les grands immeubles de bureau.

*La température minimum conseillée est de 26°, en veillant
à ne pas dépasser 4° d'écart entre l'intérieur et l'extérieur,
pour éviter les chocs thermiques. Gardez les fenêtres
fermées la journée et coupez la climatisation en partant.*

25%

= la proportion de **documents jetés**
5 minutes après leur impression et
16 % des impressions ne sont jamais lues.

Imprimez uniquement si nécessaire

3X

= la **4G** consomme le triple
d'énergie par rapport au **wifi**.



Jean-Christophe Hubert
Millésime



Jean-Philippe Darcis



Ariqua Denis

POURQUOI CES TROIS CHOCOLATIERS ADORENT LEUR VILLE ?

Propos recueillis par Frédéric Van Vlodorp

Votre CCI a réuni trois artisans chocolatiers réputés :

JEAN-CHRISTOPHE HUBERT (Millésime), **JEAN-PHILIPPE DARCIS**
et **ARIQUA DENIS**.

Ces personnalités ont une réputation qui dépasse leur ville, mais ils n'ont pas hésité à investir sur leur terroir. Jean-Christophe Hubert vient de revenir à Liège, Jean-Philippe Darcis a même créé un musée à Verviers et Ariqua Denis apprécie Namur, mais aussi Andenne où il est implanté.

MA VILLE EN UN MOT

J.-C.H. (Liège) : Imaginative.

J.-P.D. (Verviers) : Ma ville de cœur !

A.D. (Namur) : Innovante
(Et d'ajouter pour Andenne : proximité)

CE QUI EST MIEUX DANS MA VILLE QU'AILLEURS

J.-C.H. (Liège) : Le dynamisme des acteurs bio. Nous travaillons beaucoup avec eux : fabricants, revendeurs, chaînes de magasins,... C'est une jeune génération sensible à cette cause-là qui met en valeur le bio à travers beaucoup de produits. Nous sommes le seul chocolatier bio. J'ajouterais que ma ville se distingue aussi par son accueil, même si c'est classique.

J.-P.D. (Verviers) : Il y a peu, un nouvel établissement Darcis prenait place dans le nouveau complexe de la Ville dans la Ville à Verviers. Les anciennes imprimeries Leens y ont été rénovées avec goût et modernité mais sans oublier le passé de ce merveilleux bâtiment. C'est un endroit totalement en dehors du temps où on peut se promener et faire des emplettes sans avoir la sensation d'être dans un supermarché. Les produits locaux y sont représentés et regroupés dans un cadre chaleureux. Intégrer la maison Darcis à ce projet était une évidence pour moi.

A.D. (Namur) : Namur est une ville qui se réinvente et se renouvelle pour être en phase avec les besoins d'une grande ville. Mais je suis avant tout Andennais. Il existe dans ma ville une grande convivialité entre les 160 commerçants qui font le cœur de la ville. On peut aussi aller aisément du zoning au centre-ville, avec de grandes facilités de parking. Plus largement, Andenne et ses villages comptent 443 commerces.

LE DOMAINE DANS LEQUEL MA VILLE DOIT ENCORE S'AMÉLIORER

J.-C.H. (Liège) : La mobilité, compliquée. On verra l'évolution avec l'arrivée du tram. Le soutien aux commerçants ensuite. Le commerce souffre vraiment. Il faut le dynamiser : créer des événements, ouvrir le dimanche, améliorer la propreté, etc. Faisons comme dans les autres villes qui marchent, telles que Maastricht. Beaucoup de gens ne veulent plus descendre à Liège. Il faut que venir au centre-ville soit un plaisir. Personnellement, j'ai réinstallé mes ateliers à Liège, entre Amercoeur et Jupille.

J.-P.D. (Verviers) : Verviers a subi de plein fouet les inondations à l'été 2021. Je pense qu'il est nécessaire de profiter de la remise en état de la ville pour la moderniser et la redynamiser. Ainsi, je suis convaincu que les commerçants pourront s'y installer et prospérer comme autrefois.

A.D. (Namur) : Comme dans toutes les grandes villes, on rencontre des difficultés de stationnement et de déplacement à Namur. On pourrait aller plus loin, avec et sans voiture.

La diversité des commerces devrait aussi s'élargir car on retrouve souvent les mêmes chaînes. A Andenne, la variété de magasins est déjà remarquable mais il manque encore quelques profils. Par contre, nous avons une offre alléchante en matière d'alimentation et de gastronomie. Ma ville doit aussi progresser dans le domaine de la culture, même si on dispose d'un nouveau musée avec le Phare.

MA VILLE DANS 10 ANS

J.-C.H. (Liège) : Verte et durable. Elle évolue dans le bon sens. Il faut juste trouver un bon équilibre.

J.-P.D. (Verviers) : J'ai l'espoir que la ville de Verviers entame un renouveau et que les commerces de proximité s'y redéveloppent. Je reste convaincu du pouvoir d'attraction de notre région. Nous jouissons de formidables produits et d'une localisation exceptionnelle, compte tenu de notre proximité avec les pays limitrophes.

A.D. (Namur) : Je réponds de manière identique pour les deux : des villes actives, dynamiques en termes culturels et économiques, humaines et écoresponsables. Je me réjouis qu'elles se renouvellent par exemple avec des éco-quartiers.

MON COUP DE CŒUR

J.-C.H. (Liège) : Le festival des Ardentes que j'ai découvert cette année avec ma fille. Site, organisation, ambiance, programmation,... j'ai beaucoup apprécié.

J.-P.D. (Verviers) : Sans surprise, mon coup de cœur actuel est le projet de la Ville dans la Ville mais également, tous les bâtiments en cours de rénovation qui aideront ainsi à redorer l'image de ma ville.

A.D. (Namur) : A Namur, le Grognon entièrement rénové, très aéré, où il est agréable de se promener. A Andenne, la nouvelle percée : une belle artère piétonne avec des bâtiments écoresponsables et le Phare à l'extrémité. Nous ressentons positivement les effets de ces aménagements

CE QUE J'AIME À LIÈGE / CHEZ LES LIÉGEOIS

J.-P.D. (Verviers) : Les Liégeois sont fiers de leur patrimoine et n'ont cessé de le montrer à tous au travers des nombreux événements conviviaux organisés tout au long de l'année.

A.D. (Namur) : J'aime la ville et surtout les Liégeois pour leur générosité, leur sens de l'accueil et de la fête. Ce n'est pas pour rien qu'on surnomme Liège la Cité ardente !

CE QUE J'AIME À VERVIERS / CHEZ LES VERVIÉTOIS

J.-C.H. (Liège) : Je ne connais pas vraiment la ville. Par contre, je vais régulièrement me promener dans la nature ailleurs dans l'arrondissement.

A.D. (Namur) : Je connais peu la ville. Je dirai donc la tarte au riz.

CE QUE J'AIME À NAMUR / CHEZ LES NAMUROIS

J.-C.H. (Liège) : Le centre-ville, le site de la Citadelle, la tortue de Jan Favre. C'est intéressant que des villes investissent dans des œuvres d'art majeures.

J.-P.D. (Verviers) : La ville de Namur est l'endroit où j'ai effectué mes études. J'ai eu l'occasion d'y passer du bon temps. C'est une ville calme et agréable où je prends toujours du plaisir à m'arrêter lorsque j'en ai l'occasion.





QUELLES SONT LES ENTREPRISES FLEURONS

qui rayonnent dans notre région ?

Par Benoît Collet et Nathalie Gyselinx (SPI), Didier Van Caillie (Ecole de Gestion HEC ULiège) et Frédéric Van Vlodorp

Les entreprises constituent la colonne vertébrale de notre tissu économique. Leur rayonnement à tout le moins local est considérable, bien qu'elles soient majoritairement de taille réduite en Wallonie.

Sous la houlette du professeur Didier Van Caillie (Ecole de Gestion HEC ULiège), SPI (agence de développement pour la province de Liège) a développé Leodica, un outil de caractérisation des entreprises d'un point de vue territorial et financier.

C'est une fameuse avancée car nous avons toujours souffert d'un manque de données statistiques locales.

Leodica a pour objectif principal de déterminer dans quelle mesure une entreprise est structurante pour son territoire ou, en d'autres mots, dans quelle mesure ce qui va lui arriver en bien ou en mal impactera plus ou moins fortement son territoire.

Parmi les entreprises structurantes, Leodica est en mesure d'identifier les fleurons, soit les entreprises qui sont à la fois structurantes, financièrement saines et en croissance. C'est un top 20 que nous vous proposons en exclusivité, mais aussi un regard inédit sur notre économie locale, plus particulièrement sur le territoire couvert par la CCI LVN. Vous allez découvrir les entreprises qui, proportionnellement à leur taille, créent le plus de richesse pour leur région.

Leodica, mode d'emploi

Leodica caractérise les entreprises d'un point de vue territorial et financier. Développé par SPI, l'agence de développement de la province de Liège, cet outil fournit un véritable bulletin de santé et une mine d'informations.

Il se base sur les informations disponibles dans les comptes des entreprises pour construire des indicateurs et des marqueurs qui permettent d'évaluer leur influence sur le développement économique, leur santé financière, leur croissance ou encore les points d'alerte comme le risque de faillite.

Benoît Collet et Nathalie Gyselinx, analystes au Pôle « Études & Data » de SPI à la base de cette enquête, ont travaillé à partir des entreprises qui publient leurs comptes annuels, ont leur siège en Belgique (a fortiori ici dans les provinces de Liège -hors Communauté

germanophone- et de Namur) et possèdent au moins 1.000 euros d'actif total. Cela représente actuellement 484.521 entreprises dont 24% en Wallonie (116.873).

Ils ont écarté les acteurs du secteur public afin de privilégier les entreprises plus classiques à l'image du panel des CCI.

Ce sont majoritairement les données des comptes de 2021 et 2020 (95,6%).

Cette enquête est un exemple d'informations extraites et analysées grâce à Leodica.

Cet outil peut être utile pour différents types d'acteurs, comme les gestionnaires de territoires (provinces, intercommunales, communes...) ou de secteurs d'activités (pôles de compétitivité, fédérations...), les entreprises, etc.

Les entreprises et l'emploi

Les provinces de Liège et de Namur comptent un peu plus de 40 % des entreprises et de l'emploi en Wallonie. L'arrondissement de Liège se démarque nettement avec près de la moitié de l'emploi total de ces deux provinces.

Région	Nombre d'entreprises	Emploi
Huy-Waremme	6.038	20.550
Liège (arr)	18.802	113.146
Namur	15.827	72.986
Verviers francophone	7.248	32.746
Territoire CCI LVN	47.915	239.428
Wallonie	116.873	556.646
Part CCI LVN	41%	43%

Les secteurs d'activités

L'analyse par secteurs d'activités des entreprises révèle un classement identique – mais parfois dans un ordre différent – dans le top 5, quel que soit le critère choisi : nombre d'entreprises, emploi et valeur ajoutée.

On remarque d'emblée le rôle important du secteur santé en termes d'emplois et de création de valeur ajoutée. Cela tient en grande partie à une forte présence du secteur hospitalier en province de Namur et sur l'arrondissement de Liège ainsi que sur l'arrondissement de Huy-Waremme mais dans une moindre mesure.

C'est une caractéristique notable quand on compare avec la situation dans le reste de la Wallonie, où le secteur de la santé est moins présent à la différence de l'industrie manufacturière qui est en tête.

Ces classements laissent également apparaître que la santé et l'industrie manufacturière constituent plus de la moitié de l'emploi du top 5 et près de 60% de la valeur ajoutée. Ces 2 secteurs sont importants en tant que tel mais aussi quand on prend en compte leurs retombées en termes d'emplois indirects. A eux seuls, ils sont à l'origine de la création de 80.000 emplois indirects, dont une partie se situe dans les provinces de Liège et de Namur.

L'industrie manufacturière n'apparaît pas dans le tableau relatif au nombre d'entreprises mais se classe néanmoins en sixième position.

Pour offrir une vue plus complète, Leodica a également généré la liste des plus gros employeurs en intégrant cette fois tous les acteurs publics (cfr. page suivante)

Selon le nombre d'entreprises	
Secteur	Description
1	COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL; RÉPARATION DE VEHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES
2	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
3	CONSTRUCTION
4	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE
5	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES

Selon l'emploi	
Secteur	Description
1	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE
2	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
3	COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL; RÉPARATION DE VEHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES
4	CONSTRUCTION
5	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN

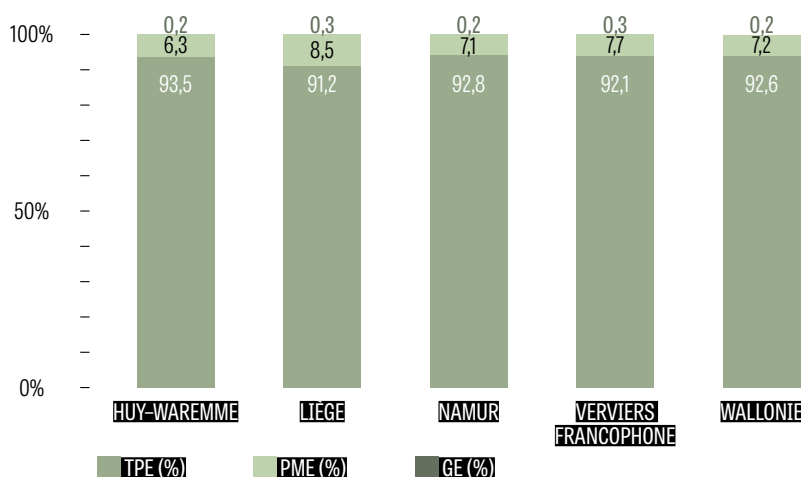
Selon la valeur ajoutée	
Secteur	Description
1	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE
2	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
3	COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL; RÉPARATION DE VEHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES
4	CONSTRUCTION
5	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

La taille des entreprises

Les entreprises présentes dans Leodica sont principalement des TPE (moins de 10 employés) avec une part de 92,6% en Wallonie alors que les PME (entre 10 et 249 employés) représentent 7,2% et les grandes entreprises (au moins 250 employés) seulement 0,2%.

Si on compare les différents territoires, on remarque, une part légèrement plus importante de PME pour l'arrondissement de Liège.

Il n'y a pas de différence significative avec la répartition des tailles en Wallonie. Cela n'a rien d'étonnant puisque les provinces de Namur et de Liège comptent une partie importante des entreprises wallonnes (41%).



Le top 20 des plus gros employeurs

(y compris les acteurs publics)

Les plus grands employeurs en provinces de Liège et de Namur	Commune	Emploi (ETP) *	Activité (sur base des codes NACE)
CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE LIEGE	LIÈGE	5117	Activités pour la santé humaine
OPERATEUR DE TRANSPORT DE WALLONIE (TEC)	NAMUR	5086	Transports terrestres et transport par conduites
ASSOCIATION CHRETIENNE DES INSTITUTIONS SOCIALES ET DE SANTE	NAMUR	3732	Activités pour la santé humaine
GROUPE SANTE CHC	LIÈGE	3509	Activités pour la santé humaine
CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DINANT GODINNE	YVOIR	3282	Activités pour la santé humaine
INTERCOMMUNALE DE SOINS SPECIALISES DE LIEGE	LIÈGE	3233	Activités pour la santé humaine
CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE	LIÈGE	3138	Activités pour la santé humaine
CENTRE HOSPITALIER REGIONAL SAMBRE ET MEUSE	NAMUR	2236	Activités pour la santé humaine
LAURENTY	LIÈGE	2223	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
CENTRE HOSPITALIER BOIS DE L'ABBAYE	SERAING	1587	Activités pour la santé humaine
FEDEX EXPRESS BELGIUM AIR HUB	GRÂCE-HOLLOGNE	1529	Entreposage et services auxiliaires des transports
SAFRAN AERO BOOSTERS	HERSTAL	1461	Fabrication d'autres matériels de transport
FN HERSTAL	HERSTAL	1442	Fabrication de produits métalliques
SOCIETE WALLONNE DES EAUX	VERVIERS	1336	Captage, traitement et distribution d'eau
CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE VIERVIER	VERVIERS	1225	Activités pour la santé humaine
CCFFMG	SPRIMONT	1166	Activités liées à l'emploi
AIDE A DOMICILE EN MILIEU RURAL	NAMUR	1132	Action sociale sans hébergement
OEUVRES DES FRERES DE LA CHARITE	NAMUR	1121	Activités pour la santé humaine
PRAYON	ENGIS	1071	Industrie chimique
CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE HUY	HUY	1070	Activités pour la santé humaine

* Les emplois sont parfois répartis également sur d'autres zones géographiques

Ce n'est pas une surprise. La part de l'emploi public est considérable dans l'économie wallonne, a fortiori dans les provinces de Liège et de Namur. Cette caractéristique de notre région se traduit en chiffres : si un peu plus de la moitié (11 entreprises) du top 20 des plus gros employeurs relève du secteur privé, près de deux tiers de l'emploi

(64%) est le fait du secteur public. Tant en région liégeoise que namuroise, c'est le secteur hospitalier qui procure le plus d'emplois (66% du top 20).

Notons encore que les 20 plus gros employeurs représentent 40.366 ETP, soit 17% de l'emploi total.

LE REGARD DU PROFESSEUR DIDIER VAN CAILLIE (Ecole de Gestion HEC ULiège)

Comment se portent aujourd'hui les entreprises de notre région ?

Le tissu économique local a beaucoup évolué au cours des dernières années. Les entreprises qualifiées de fleurons aujourd'hui sont quasiment toujours de taille moyenne à grande (20 à 200 personnes). La diversification industrielle est bien plus élevée que dans le passé. Dans le contexte de crise actuel, les entreprises qui risquent de souffrir davantage sont les plus dépendantes de l'extérieur, par exemple si elles se différencient peu de leurs concurrents, si elles ont peu de marge de négociation sur les prix, etc.

Le principal danger pour le développement de l'économie wallonne, ce sont les entreprises qui sont liées à une maison-mère à l'étranger à travers leur actionnariat ; il y aura une pression de plus en plus forte pour rapatrier les activités distantes en raison des coûts de transport, d'énergie, etc.

On risque de voir arriver des amorces de fermeture de business unit locales.

Quels sont les motifs d'optimisme ?

Parmi les entreprises fleurons, on peut être rassuré sur la capacité de nombre d'entre elles à continuer à jouer leur rôle de dynamiseur de l'activité économique.

On peut aussi peut-être s'attendre à ce que certaines entreprises familiales reprennent leur indépendance après avoir été intégrées dans de grands groupes internationaux ; c'est très important car c'est un levier sur lequel il faut capitaliser.

Les pouvoirs économiques locaux doivent très rapidement créer un cadre favorable pour soutenir ce mouvement de reprise d'actionnariat local et de rapatriement d'activités, tout comme, d'une manière plus générale, privilégier tout ce qui renforce l'ancrage local des entreprises.

Quel est l'autre défi en regard des résultats de cette enquête ?

Le secteur des soins de santé reste le plus porteur et le plus créateur d'activités, avec de grands ensembles hospitaliers à Liège et à Namur, mais aussi dans d'autres lieux dans ces deux provinces. Ces établissements génèrent beaucoup d'activités vers les prestataires de soins à la personne, la logistique pharmaceutique, la restauration collective, le nettoyage, la blanchisserie, etc. C'est ce secteur qui génère le plus d'emplois indirects en terme de services aux entreprises.

Pour notre région, il est donc impératif de pérenniser les structures hospitalières en place. Cette nécessité passe aussi par la capacité à attirer et conserver le personnel dont elles ont besoin, et d'éviter les rotations nombreuses entre ces établissements.

Quels sont les secteurs actuellement les plus fragilisés ?

Si la crise perdure, c'est la logistique qui souffrira le plus.

Actuellement, les emplois sont relativement mal rémunérés (avec donc des salaires bas qui génèrent peu de dépenses locales), peu générateurs d'emplois indirects locaux et facilement délocalisables. La valeur ajoutée est relativement faible dans le contexte actuel pour une activité qui exige un coût important en ressources locales, en infrastructures et en espaces. Ce sont majoritairement des produits qui ne font que transiter.

La logistique a assuré un relais entre la vieille histoire économique industrielle de la Wallonie et le futur, mais il faut déjà passer à autre chose, penser à se diversifier et rapatrier dans nos régions de l'activité dans l'agroalimentaire, la construction, la transformation du bois et des métiers de la mécanique industrielle ou de précision, etc.

Que faut-il penser du développement de l'aéroport de Liège ?

C'est une question très complexe qui dépend de tellement de paramètres extérieurs qu'on ne maîtrise pas. Il faut trouver un équilibre : jusqu'où aller sans aller trop loin ? On n'a pas le contrôle du développement de l'aéroport comme on pourrait l'avoir si on investit dans l'agroalimentaire, la biotech ou la filière bois. La manière d'allouer au mieux les ressources territoriales est un vrai enjeu.

Que faut-il penser de la part importante de l'emploi public ?

Il génère beaucoup d'emplois indirects avec d'importantes masses salariales versées – le niveau de rémunération moyen y est en général supérieur au privé – ainsi que des activités pour les services et biens divers. Le danger, c'est le recours de plus en plus important à la consultance qui est souvent déguisée avec des départements entiers externalisés, comme l'informatique par exemple. Il convient là aussi d'éviter d'aller trop loin et de faire courir un risque de dépendance pour des services pourtant publics.

Le principal danger pour le développement de l'économie wallonne, ce sont les entreprises qui sont liées à une maison-mère à l'étranger à travers leur actionnariat
Didier Van Caillie



Didier Van Caillie: « En région liégeoise, on retrouve beaucoup d'activités liées à la logistique (cfr. les rôles importants de l'aéroport et de plus en plus du Trilogiport) et aux métiers traditionnels et historiques relatifs à l'industrie des matériaux, à la transformation du métal, à l'électronique,... On perçoit également la dimension technologique de plus en plus marquée, en lien notamment avec le Liege Science Park et ses entreprises de haute technologie ou liées au monde pharmaceutique.

On assiste aussi à l'émergence des biotechs qui génèrent typiquement des activités issues de la recherche fondamentale et qui se développent sur base de la mise sur le marché d'applications nouvelles (B to B). C'est rassurant car elles créent déjà beaucoup de valeur ajoutée et elles ont un potentiel de croissance extrêmement important. Et elles sont là pour longtemps. On peut y sentir les effets de la stratégie déployée par Noshag, même s'il n'est pas évident d'en mesurer l'impact réel en si peu de temps. »

Top 20 Arrondissement de Liège	Commune	Emploi*	Activités (sur base des codes NACE)
ASL AIRLINES BELGIUM	GRÂCE-HOLLOGNE	431	Transports aériens
TEAM-ONE EMPLOYMENT SPECIALISTS	HERSTAL	420	Activités liées à l'emploi
CHALLENGE HANDLING	GRÂCE-HOLLOGNE	380	Entreposage et services auxiliaires des transports
KNAUF INSULATION	VISÉ	373	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
I.B.V. ET CIE ((IBV ET CIE))	HERSTAL	234	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège
BUREAU D ELECTRONIQUE APPLIQUEE	LIÈGE	234	Réparation et installation de machines et d'équipements
THALES BELGIUM	HERSTAL	224	Fabrication de produits métalliques
EC HUB	HERSTAL	170	Entreposage et services auxiliaires des transports
GESTANET	HERSTAL	143	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
BIEMAR BOIS	SOU MAGNE	122	Commerce de gros
ARYSTA LIFESCIENCE OUGREE PRODUCTION	SERAING	121	Industrie chimique
KLK TENSACHEM	SERAING	113	Industrie chimique
CABOT PLASTICS BELGIUM	ANS	112	Industrie chimique
DIAGENODE	SERAING	102	Recherche-développement scientifique
BGO-SERVICES	SPRIMONT	90	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
MAC VALVES EUROPE INC	ANS	85	Fabrication de machines et d'équipements
B+M BAUSTOFF + METALL BELGIUM	ANS	83	Commerce de gros
COMPAGNIE DES AUTOBUS LIEGEOIS	SPRIMONT	81	Transports terrestres et par conduites
TRASIS	ANS	80	Architecture et d'ingénierie; contrôle et analyses techniques
ETABLISSEMENTS JACOBS SA	AWANS	78	Génie civil

(*) Les emplois sont parfois répartis également sur d'autres zones géographiques

Qu'est-ce qu'un fleuron ?

Un fleuron est une entreprise structurante, en croissance et financièrement saine.

Une entreprise structurante est une entreprise qui joue un rôle important voire majeur dans le développement économique de la Wallonie.

Pour appréhender le tissu d'entreprises d'un territoire, Leodica utilise deux indicateurs : la contribution des entreprises à l'emploi et à la valeur ajoutée générée sur le territoire considéré.

Si l'emploi est un indicateur très utilisé, la valeur ajoutée l'est moins.

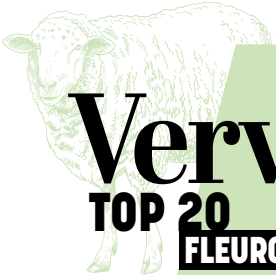
Or, elle est très importante dans la vie de l'entreprise puisqu'elle mesure sa capacité à créer de la richesse. Pour rappel, la valeur ajoutée, c'est la différence entre le chiffre d'affaires et les coûts de production, soit la marge qui va permettre de payer les salaires et d'assurer tous les autres coûts tels, entre autres, les investissements.

Une entreprise qui ne crée pas de valeur finit par disparaître.

La création de richesse

Dans les provinces de Liège (hors Communauté germanophone) et de Namur, environ 30 pc des entreprises sont structurantes, soit un taux légèrement supérieur à la moyenne wallonne (sauf pour l'arrondissement de Huy-Waremme quelque peu inférieur).

Au niveau de la création de richesse soit de contribution à la valeur ajoutée, les entreprises de l'arrondissement de Liège se distinguent assez nettement tant en termes de taux qu'en termes de montant global avec près de la moitié de la valeur ajoutée globale des provinces de Liège (hors Communauté germanophone) et de Namur. La valeur ajoutée des entreprises implantées dans cette zone s'élève à 18.647 millions d'euros, soit 37 % de la valeur ajoutée wallonne.



Verviers

TOP 20 FLEURONS

Didier Van Caillie: « L'arrondissement de Verviers (hors Communauté germanophone) concentre la réelle valeur ajoutée dans la province de Liège et offre un autre type de tissu économique que dans l'arrondissement de Liège. Il est structuré essentiellement sur les grands parcs d'activités implantés aux abords du réseau autoroutier. Parmi les grands fleurons, on observe beaucoup d'entreprises de l'industrie agroalimentaire issue d'une tradition du passé. L'alimentaire est à Verviers ce que l'acier est à Liège. Mais il existe une grande différence : les entreprises verviétoises ont été davantage capables

de capitaliser sur l'évolution de leurs métiers, d'intégrer les nouvelles technologies, de faire évoluer leurs processus de production,...

Les autres grands leviers de l'arrondissement de Verviers sont liés à la construction, au génie civil et à la fabrication de machines. Ces secteurs verviétois dominants sont peut-être davantage à l'abri des crises et des changements importants que nous connaissons.

Il est aussi rassurant de constater la présence d'un bon nombre de petites structures (15-20 personnes) qui sont proches du statut de fleurons. »

Top 20 Arrondissement de Verviers francophone	Commune	Emploi	Activités (sur base des codes NACE)
ENERSOL	HERVE	86	Travaux de construction spécialisés
CAFES LIEGEOIS	HERVE	73	Industries alimentaires
PATISSERIE JEANPIERRE	HERVE	70	Industries alimentaires
ENTREPRISES WILKIN	DISON	54	Génie civil
AE VALVES	VERVIERS	53	Fabrication de machines et d'équipements
MEURENS NATURAL	HERVE	51	Industries alimentaires
KOHLEN PIPING SERVICE INTERNATIONAL	PLOMBIÈRES	51	Fabrication de produits métalliques
PORC QUALITE ARDENNE S.C.	MALMEDY	50	Industries alimentaires
SOCIETES COOPERATIVES AGRICOLES REUNIES DES REGIONS HERBAGERES	HERVE	46	Industries alimentaires
TRANSPORTS G ET H FABRY	THIMISTER-CLERMONT	46	Transports terrestres et transport par conduites
ETS LEON CROSSET	WELKENRAEDT	43	Génie civil
GABRIEL	MALMEDY	37	Industries alimentaires
GOHY	DISON	35	Commerce de gros
ARLA FOODS BELGIEN	WELKENRAEDT	29	Industries alimentaires
OLSEN ENGINEERING	DISON	27	Fabrication de machines et d'équipements
TRANSPORTS BODARWE MALMEDY	MALMEDY	25	Transports terrestres et transport par conduites
FROMAGERIE DES ARDENNES	WAIMES	23	Industries alimentaires
PLASTIFLAC-LEJEUNE	DISON	21	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
AUTOBUS-AUTOCARS-VOYAGES-WERGIFOSSE	WAIMES	20	Transports terrestres et transport par conduites
METALTUX BELUX	PEPINSTER	20	Commerce de gros

Au-delà du classement des fleurons, le professeur Didier Van Caillie (Ecole de Gestion HEC ULiège) a analysé le tissu économique local pour chacune des régions.



Huy-Waremme

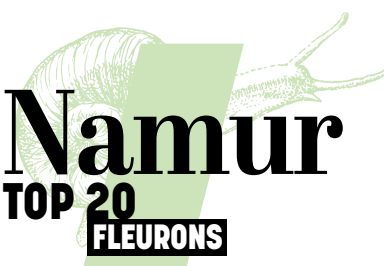
TOP 20 FLEURONS

Didier Van Caillie: « L'arrondissement de Huy-Waremme présente un tissu économique avec des structures beaucoup plus petites. C'est le seul arrondissement de la province de Liège dans lequel on compte autant d'activités de commerce parmi les activités structurantes, tout comme des activités de structures liées au public (agences locales pour l'emploi, titres-services,...). C'est donc particulièrement fragile par rapport aux activités relevées ailleurs. Hormis l'agroalimentaire, il existe trop peu d'activités industrielles pour pérenniser un développement économique durable. C'est étonnant car ce territoire n'est pas mal desservi par le réseau autoroutier. Il y a probablement un potentiel de développement d'autant qu'il y a encore moyen de trouver des terrains. »

La zone de Waremme est plus prometteuse que le bassin de Huy grâce à l'agroalimentaire. La vallée est plus fragilisée avec un héritage industriel qui a plus de mal à se reconvertir. Elle est aussi dépendante de la centrale nucléaire de Tihange dont il est difficile de mesurer l'impact local sans une bonne collaboration d'Engie. A court terme, le recours à la sous-traitance devrait heureusement rester conséquent. Un grand enjeu est la requalification et la réhabilitation de sites historiquement industriels. Il faut par exemple s'inspirer des logiques de parcs d'activités plus spécialisés.

Le Condroz a plutôt vocation à être une zone résidentielle qui bénéficie des salaires versés dans les autres arrondissements. Le tissu économique se compose principalement de commerces, de services à la personne, de services de proximité et de très petites structures artisanales ou industrielles. »

Top 20 Arrondissement de Huy-Waremme	Commune	Emploi	Activités (sur base des codes NACE)
CERTINERGIE	VERLAINE	43	Architecture et d'ingénierie; contrôle et analyses techniques
DALEMANS	REMICOURT	42	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
CONSTRUCTIONS LOUWET	FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER	37	Construction de bâtiments; promotion immobilière
VILLERSEM	VILLERS-LE-BOUILLET	32	Commerce de détail
BORTOLIN (ETABLISSEMENTS)	HUY	32	Commerce de gros et de détail et réparation automobiles et motocycles
TUBE BELGIUM	VILLERS-LE-BOUILLET	27	Fabrication de produits métalliques
ETABLISSEMENTS VIELLEVOYE	ENGIS	26	Commerce de gros
RETAILWANZE	WANZE	25	Commerce de détail
ARTEC	HUY	24	Commerce de détail
EDF RENEWABLES SERVICES BELGIUM	VILLERS-LE-BOUILLET	24	Réparation et installation de machines et d'équipements
VAN COLEN POTATOES	BERLOZ	21	Industries alimentaires
B2C ENGINEERING	FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER	20	Programmation, conseil et autres activités informatiques
FALLAIS INTERNATIONAL	VILLERS-LE-BOUILLET	18	Fabrication de produits métalliques
O.C.O TECHNICAL	FERRIÈRES	16	Travaux de construction spécialisés
LES TRANSPORTS GARSOUX	TINLOT	16	Transports terrestres et transport par conduites
RODINPACK	ENGIS	15	Industrie chimique
FAIMINE	FAIMES	15	Commerce de détail
PROSELECT	FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER	14	Activités liées à l'emploi
ETS ROLANS	WAREMME	14	Commerce de gros
LE STAR PUB	HUY	14	Restauration



Namur

TOP 20 FLEURONS

Didier Van Caillie: « Le tissu économique namurois est très diversifié. C'est frappant de constater que le développement ne s'opère pas dans une logique de cluster mais dans une logique individuelle avec des entreprises qui tire à elles d'autres activités économiques. On a moins l'impression de se trouver face à quelque chose de piloté. On retrouve ainsi des histoires d'entreprises poussées par des entrepreneurs avec une vision, un business model original,... Namur est évidemment la capitale administrative et politique de la Wallonie ; elle en paie le prix sur le plan industriel. On retrouve par

contre des fleurons dans l'agroalimentaire et dans des activités liées à la vieille tradition du bassin industriel mosan, soit des entreprises qui ont réussi à suivre les évolutions technologiques en aval des autres activités en Wallonie.

Le transport et la logistique constituent aussi un levier de développement, compte tenu de la localisation de Namur mais les capacités ne sont pas énormes.

Enfin, des entreprises de la construction générale et des métiers spécialisés liés sont aux portes des fleurons. »

Top 20 Province de Namur	Commune	Emploi	Activités (sur base des codes NACE)
CIVADIS	NAMUR	192	Programmation, conseil et autres activités informatiques
TILMAN	SOMME-LEUZE	181	Industrie pharmaceutique
GENERAL TECHNOLOGY	NAMUR	91	Travaux de construction spécialisés
POLE DES SERVICES	FLORENNES	84	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
ONIRYX	GEMBOUX	56	Programmation, conseil et autres activités informatiques
CAP MOBILITE NAMUR	NAMUR	54	Transports terrestres et transport par conduites
LES BETONS DE LA LOMME	ROCHEFORT	52	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
CARLIER BOIS	NAMUR	49	Commerce de gros
SOCIETE FERMIERE ROCHEFORT ARDENNES ETABLISSEMENTS MATHOT	ROCHEFORT	47	Industries alimentaires
ENTREPRISES GENERALES D'ELECTRICITE LUC LION	JEMEPE-SUR-SAMBRE	44	Travaux de construction spécialisés
D.L.D.B.	GEMBOUX	43	Fabrication de produits métalliques
PROVA	NAMUR	42	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion
AU PLUS NET	NAMUR	42	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
WIAME NET	GEMBOUX	41	Collecte et traitement des eaux usées
TRANSPORTS DENIS ET CIE	GEMBOUX	38	Transports terrestres et transport par conduites
SCHREDER BE	FERNELMONT	37	Fabrication d'équipements électriques
SEBASTIEN	FOSSÉS-LA-VILLE	37	Transports terrestres et transport par conduites
REAL WIN	GEMBOUX	36	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
VERANDAIR S.A.	COUVIN	35	Fabrication de produits métalliques
RENDAC UDES TRANSPORT	CINEY	35	Transports terrestres et transport par conduites

LA CERTIFICATION EN ENTREPRENEURIAT DURABLE est un succès dès sa première année!

Un succès si précocement est inattendu. Treize entreprises se sont déjà lancées dans le parcours ; il aboutit chaque année sur la certification en entrepreneuriat durable de la CCI Wallonie et sur la certification SDG's Pioneer délivré après 3 ans par UNITAR, l'agence de l'ONU pour le développement durable.

C'est dire si ce nouveau service rendu par les CCI wallonnes (sur base de l'expérience menée en Flandre par le Voka) répond à de nombreuses attentes. « C'est compliqué aujourd'hui de ne pas intégrer la gestion des bouleversements liés aux changements climatiques dans la stratégie de son entreprise » souligne Valérie Geron, coordinatrice de la certification en entrepreneuriat durable dans notre CCI LVN. « Nous devons adopter des comportements plus durables, en tenant compte des intérêts écologiques, économiques et sociaux. Cette certification est un moteur pour avancer et être soutenu dans sa démarche. »

Se mettre en mouvement

La certification en entrepreneuriat durable est destinée aux entreprises qui commencent les démarches et aux entreprises qui sont déjà engagées dans un processus.

Elle se distingue des certifications habituelles – comme B Corp, Ecovadis ou d'autres spécifiquement sectorielles – et l'une n'empêche pas l'autre.

« Les certifications traditionnelles vérifient que les entreprises ont atteint un niveau d'excellence sur le plan environnemental, social et de la gouvernance (ESG (pour gouvernance - environnement et société). Notre certification ne mesure pas un état mais valide qu'elles sont dans un mouvement concret, conséquent et systémique. »

Concret ? « L'entreprise doit montrer ce qu'elle réalise dans le temps présent et annoncer les actions mises en place à court terme. On le vérifie chaque année pendant 3 ans. Si elle n'atteint pas ses objectifs, elle n'obtient pas la certification. »

Conséquent ? « Les projets du plan d'actions annuel doivent être à la hauteur de la taille et de l'impact de l'entreprise. »

Systémique ? « La certification est distribuée sur l'ensemble des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD – voir liste ci-contre en image) en faisant attention aux effets rebonds. »

Il convient de définir 10 actions par an tout en touchant à minima 4 des 5 piliers du développement durable : personne, planète, prospérité, paix et partenariat. En 3 ans, les 30 actions toucheront les 17 ODD.

Le plan doit être validé par un comité composé de différents représentants : CCI Wallonie, Service Public de Wallonie, Union Wallonne des Entreprises, Agence Wallonne de l'Air et du Climat,...

La CCI LVN a créé un programme d'accompagnement pour aider les entreprises participantes. « Tous les 3 mois, les participants partagent leur retour d'expériences » précise Valérie Geron. « Ces rencontres boostent et augmentent les compétences de chacun. La tonalité est positive et enthousiaste. Les plans sont très adaptés à chaque entreprise. Nous sommes là pour soutenir, mettre en relation avec des experts, etc. »

Un nouveau cycle de certification démarrera en janvier mais il est nécessaire de s'informer dès à présent auprès de Valérie Geron (0478/28.03.19, odd@ccilvn.be)

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



LE PARTAGE D'EXPÉRIENCES A FAIT SES PREUVE

Le bateau Oxygène grandit encore: montez à bord!

C'est une des activités les plus prisées de la CCI LVN depuis plus de 10 ans: les groupes de partage d'expériences, qui rassemblent à présent quelque 230 personnes. Le principe est simple: des groupes de 12 à 14 personnes maximum occupant des postes similaires mais dans des secteurs d'activité variés, se réunissent une demi-journée par mois.

Objectif: échanger en toute confidentialité sur les problématiques auxquelles ils font face, voir comment ses pairs ont réagi face à une situation spécifique, découvrir des solutions originales et inattendues, solliciter les avis pour nourrir sa réflexion, connaître de nouveaux outils, partager des pratiques, etc.

De quoi bénéficier de la force et de la puissance du travail en intelligence collective!

Les sujets abordés lors des rencontres et le planning sont choisis par l'ensemble des membres du groupe, avec parfois l'intervention d'un expert extérieur.

Des nouveautés

Le concept fonctionne avec succès depuis de nombreuses années; il prend encore une dimension supplémentaire en cette rentrée d'automne, avec diverses nouveautés et un regroupement (Alter Ego et Oxygène) sous la seule bannière Oxygène.

Les groupes présentent plusieurs profils: 3 groupes de RH, 5 groupes de conseillers en prévention, 1 groupe de conseillers en environnement, 1 groupe d'assistantes de direction, 1 groupe de maintenance. Un groupe « Production » va démarrer ainsi que deux

groupes de dirigeants d'entreprises de moins de 10 travailleurs.

La communauté s'ouvre ainsi désormais aux plus petites entreprises.

Le nombre d'animateurs et d'experts progresse également, augmentant la qualité de l'encadrement.

Une réunion type s'organise 9x/an autour d'un thème, des actualités et des urgences, ainsi que régulièrement une visite de l'entreprise d'un des membres.

A mi-parcours, une réunion intergroupes se déroulera autour de sujets tels que le media training par exemple, ou la gestion de crise, les profils de personnalité, la graphologie,...

Une fois par an, une grande réunion plénière rassemblera toute la communauté.

Une nouvelle plateforme en ligne servira de lien entre tous les participants et toutes les thématiques.

Il est encore temps de monter dans le bateau, d'autant que c'est encore plus utile en cette période pleine d'incertitudes.

Plus d'informations auprès de notre équipe via oxygene@ccilvn.be

L'équipe d'Oxygène :



Jane Betsch



Ingrid Chalant



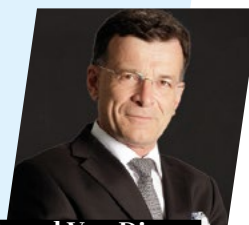
Catherine Hurard



Marilyn Leruth



Jean-François Thissen



Pascal Van Dieren

Les services de soutien AU COMMERCE INTERNATIONAL de la CCI LVN

Formalités

Développer ses échanges commerciaux avec l'étranger nécessite des démarches administratives : certificats d'origine (CO), carnets d'exportation temporaire (ATA), légalisations en ambassade, visas...

Profitez du savoir-faire et de l'expérience de notre équipe. Nous connaissons précisément les démarches à effectuer et vérifions si les dossiers sont complets.

Vous gagnerez du temps et de l'argent.

Information

La CCI LVN fait partie des Secrétariats d'Intendance à l'Exportation reconnus et subventionnés par l'AWEX. Nous répondons à vos questions portant sur les problématiques liées au commerce international. Nous sommes là pour vous aider.

Formations

Connaître les tenants et aboutissants en matière de commerce international est important afin de vous éviter de mauvaises surprises. Nous organisons régulièrement des formations sur les douanes, les Incoterms®... ainsi que des ateliers. Consultez notre agenda de formations et autres ateliers sur www.ccilvn.be/agenda.

BON A SAVOIR

Certificats d'origine (C.O.) : les entreprises ont besoin de certificats d'origine en tant que « carte d'identité » des marchandises qu'elles désirent exporter vers certains pays

Carnet d'exportation temporaire (ATA) : pour exporter temporairement des marchandises, des échantillons, du matériel de foire ou autre, évitez les démarches d'exportation/réimportation : utilisez le carnet d'exportation temporaire qui comporte beaucoup d'avantages.

Visas de documents : lorsque cela est demandé par une autorité locale ou un de vos clients.

Visas de passeports : nous vous donnons les informations sur les documents à rassembler en fonction du pays de destination et de la raison du voyage, et nous effectuons les démarches pour vous.

Dossiers ambassade : nous effectuons pour vous les démarches de légalisation de documents auprès de l'ambassade en Belgique du pays vers lequel vous exportez.

Plus d'informations auprès de

Sophie Hohlstamm (0497/47.02.73, sh@ccilvn.be)

Anne Pirlet (0479/98.01.87, ap@ccilvn.be)

Pascale Renson (0472/35.08.16, pr@ccilvn.be)



Des traducteurs spécialisés POUR VOS DOCUMENTS

Pour beaucoup de TPE et de PME, la méconnaissance des langues constitue parfois un obstacle dans le développement des échanges commerciaux avec l'étranger.

Afin de vous aider à surmonter cette difficulté, la CCI LVN dispose d'un réseau de traducteurs spécialisés dans tous les domaines. Ces personnes expérimentées sont des « native speakers » sélectionné(e)s pour leurs compétences et connaissances spécifiques. Au-delà de la traduction, une relecture est systématiquement pratiquée par un(e) autre spécialiste.

Vous pouvez donc nous confier tous vos documents techniques, juridiques, commerciaux ou autres ; nous nous occupons du reste !

De plus, pour les entreprises de la province de Liège, vous bénéficiez d'une intervention financière de l'Awex à hauteur de 50 %, avec un plafond maximal de 1500 €/an.

Cette aide a été élargie depuis le 1er janvier dernier. Jusqu'alors, elle était réservée aux PME qui exportaient et produisaient en Wallonie.

Désormais, elle s'adresse aussi aux grandes entreprises et l'obligation de produire en Wallonie a été supprimée. Un négociant peut ainsi par exemple en bénéficier pour autant que la traduction ait vocation aux échanges internationaux.

Plus d'informations auprès de
Sophie Hohlstamm (0497/47.02.73, sh@ccilvn.be)

NOUVEAUTÉ 2023



Description générée automatiquement. Une priorité est donnée avec cette même page sur **My CCI** pour **250 €/htva** supplémentaires.



Commandez votre page A4

Répertoire des membres de la CCI

Imprimé à quelque 2.500 exemplaires, il constitue un outil très apprécié par nos membres, mais également par de nombreux organismes qui se le procurent et le consultent.

Réédité chaque année, cet ouvrage de référence unique en son genre regroupe plus de 2.000 entreprises qui ne demandent qu'à entrer en contact avec vous !

Page A4 personnalisée

749 €/htva

Page A4 personnalisée + priorité sur My CCI

999 €/htva

CONTACTEZ :

Thomas Schloesser : ts@ccilvn.be • +32 (0)470/85.15.80

Solange Nys : sn@ccilvn.be • +32 (0)476/97.30.87

Cette offre est en complément de votre adhésion, mais reste exclusivement réservée aux membres.

Faites-vous accompagner LORS DE LA TRANSMISSION de votre entreprise

Reprendre ou céder une entreprise n'est pas un exercice simple. C'est pourtant un moment déterminant dans une vie. La réussite d'une telle opération repose sur de nombreux facteurs et les démarches peuvent parfois paraître compliquées. D'où l'importance de se faire accompagner par une personne compétente et neutre.

La Sowalfin Transmission a ainsi mandaté, dans chaque province, un agent de stimulation à la transmission d'entreprise (ASTE). Cette personne en première ligne est un intermédiaire local pour vous assister à travers toutes les démarches relatives à la transmission de votre société.

En province namuroise, c'est la CCI LVN qui a été désignée pour remplir la mission. Ce service gratuit s'adresse aux TPE et PME dont le siège social est établi en province de Namur.

Aller à la rencontre des dirigeants, donner des informations sur ce long processus, orienter les parties prenantes dans leurs démarches et leurs réflexions, réorienter vers des experts selon les matières,... : voilà quelques-unes des missions accomplies par les ASTE.

Un cheminement pas à pas

Voilà à présent 2 ans et demi qu'une agent de stimulation à la transmission d'entreprise de la CCI LVN, Sara Garcia, est active en province de Namur pour les entreprises de tous secteurs

La rencontre avec Sara Garcia s'effectue en plusieurs étapes :

- un premier appel téléphonique pour savoir si une transmission est envisagée dans les années à venir.

Souvent, les dirigeants sont le nez dans le guidon ; ils sont conscients qu'ils doivent se pencher sur la question mais ils ne savent pas par où commencer. Il est donc essentiel de les aider à structurer leur réflexion, et c'est bien là la mission de Sara.

- un rendez-vous en toute confidentialité dans l'entreprise ou pour encore plus de discrétion, au sein des locaux de la CCI LVN, situés dans le parc d'Ecolys.

- le profil du cédant dressé, son degré de préparation est ciblé. L'objectif de la rencontre est de détecter ses besoins en accompagnement.

L'ASTE oriente alors le dirigeant vers des professionnels de la transmission agréés par la Sowalfin Transmission : réviseurs, cabinets de transmission et de cession, avocats, consultants spécialisés,... Ceux-ci pourront faire bénéficier le futur cédant d'une subvention pour couvrir une partie des frais d'une mission sous forme de Chèques-Transmission.

SOWALFIN

TRANSMISSION

N'hésitez pas à participer également à la Semaine de la Transmission, pour s'informer et rencontrer des experts sur les thématiques de vente et d'achat d'entreprise partout en Wallonie du 14 au 18 novembre. Rendez-vous sur : www.semainedelatransmission.be

La CCI LVN vous donne rendez-vous à Namur pour deux conférences :
le 15/11 (9h00-10h30) avec Nathalie Brognaux et
le 17/11 (fin de journée) avec Christophe Remon.

Plus d'informations auprès de
Sara Garcia (0474/64.06.00, sg@ccilvn.be)

GRANDES *CONFÉRENCES*

La CCI LVN est ravie de vous donner l'opportunité de rencontrer régulièrement des personnalités d'envergure.

Avant l'été, nous avons ainsi accueilli Cyril Dion, l'écrivain, réalisateur et militant écologiste.

Il a évidemment abordé les défis de la révolution climatique et énergétique.

Tout récemment, Jean-Luc Maurange, l'administrateur et ex-CEO de John Cockerill a présenté les innombrables facettes de son groupe, en particulier les solutions déployées dans le secteur énergétique.

Ces conférences-rencontres sont à chaque fois l'occasion d'échanger sur des sujets d'actualité.



PRESIDENCE DE LA CCI LVN **PASSATION DE POUVOIR**

La CCI LVN vient de changer de président :

David Eloy (groupe Eloy) a succédé à
Christophe Leclercq (Newelec).

La passation de pouvoir s'est déroulée en juin
dans la grande salle du casino de Spa.

Quelque 600 convives, parmi lesquels de
nombreuses personnalités, ont assisté à cette
soirée de gala.





MADE IN SOUMAGNE VERVIERS CINEY

Les événements MADE IN rencontrent toujours autant de succès.
Les visites montrent le dynamisme et la créativité des entreprises de notre territoire.

A Soumagne, c'est le constructeur de machines agricoles Joskin qui nous a ouvert les portes de ses ateliers sous la conduite de Victor Joskin et de sa famille.



A Verviers, un an après avoir subi les terribles inondations, Thomas Fraipont et son équipe étaient heureux de présenter les installations remises à neuf de leur société X-Pack, spécialiste de la conception, du développement et fabrication de pièces en produits expansés moulés.



A Ciney, Arthur de Bousies nous a raconté la nouvelle page qu'il écrivait pour poursuivre la fameuse histoire de la marque Bister.





© photos Soumagne et Verviers: Twenty2/Marie Dumont
© photos Ciney: Quentin Servais

Bloquez vos AGENDAS!

*Le succès de nos derniers événements est révélateur.
Nous sommes donc ravis de vous proposer un
programme varié, riche en contenus et en rencontres.*

NOVEMBRE

FORMATION Mardi 8 & 15/11

'Douanes de base' à Liege Airport

MASTER CLASS Jeudi 10/11

'Calcul du prix à l'export' à Liege Airport

MADE IN Lundi 14/11

Laséa à Seraing

CONFÉRENCE Mardi 15/11

Par Nathalie Brognaux, experte en transmission d'entreprise, à Namur

CONFÉRENCE Jeudi 17/11

'La valeur ajoutée du Réviseur d'Entreprises dans le cadre des transmissions' par Christophe Remon, à Namur

CONFÉRENCE Vendredi 18/11

'Transmission d'entreprise, 50% du challenge n'est pas financier !' chez Sobelvin à Angleur

FORMATION Jeudi 24/11

'L'origine préférentielle' à Ans

CONFÉRENCE Mardi 29/11

'Pourquoi utiliser le logiciel Odoo' chez Technifutur au Sart Tilman

DECEMBRE

FORMATION Jeudi 1/12

'Le carnet ATA' à Rocourt

MADE IN Lundi 5/12

Namur (lieu à préciser)

CONFÉRENCE Mercredi 7/12

'Comment le digital a permis de réinventer les métiers de la maintenance, du nettoyage et de la rénovation. Le cas de XLG' chez Happy Studio à Tilleur

MASTER CLASS Jeudi 8/12

'Les droits de douane' à Rocourt

CONFÉRENCE Mardi 13/12

'E-Mobilité : tour d'horizon du futur de la mobilité' à Namur

JANVIER 2023

MASTER CLASS Jeudi 12/1/23

'Logistique en douane' à Rocourt

VŒUX DE LA CCI Jeudi 12/1/23

chez Schyns à Hognoul

VŒUX DE LA CCI Jeudi 19/1/23

au Château de Vignée à Rochefort

VŒUX DE LA CCI Jeudi 26/1/23

chez Vedia à Verviers

FÉVRIER 2023

MASTER CLASS Jeudi 9/2/23

'Les logiciels de la douane' à Rocourt

Programme actualisé en détail sur
www.ccilvn.be/agenda/

Vous tenez entre les mains l'une des 3 éditions de L'Hobbiz.

*Votre magazine se décline en effet sur Liège,
Verviers et Namur. Vous êtes certainement aussi intéressés
par la vie économique chez vos voisins.*

*N'hésitez donc pas à consulter chacune des éditions sur
www.ccilvn.be*



NOTRE JOB : VOUS PERMETTRE DE FAIRE LE VÔTRE DANS LES MEILLEURES CONDITIONS



XLG vous offre une large gamme de services de Facility Management :

Design
Rénovation
Nettoyage classique
Nettoyage de vitres
Nettoyage spécifique

Espaces verts
Winter Services
Handyman
Maintenance multi-technique
Désinfection et dératisation



**POUR DES CHAMPIONS
DU TRI, CES MÉDAILLES
VALENT DE L'OR.**



Ensemble, on est capable de réaliser de grandes performances !

L'année dernière, les entreprises belges ont recyclé 703.000 tonnes d'emballages industriels.

Bravo à ces entreprises qui nous ont aidés à atteindre ce nouveau record.

Vous voulez rejoindre les champions du tri ? **Découvrez comment sur jetriedansmonentreprise.be !**